École nationale de police du Québec

Rapport annuel de gestion

2008-2009

Québec

Mission

L'École nationale de police du Québec a pour mission de former le personnel policier et d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités relatives à la formation policière. Elle effectue de la recherche, conseille, encourage et facilite l'échange d'expertise en matière de formation policière.

Vision

Dans la poursuite de sa mission, l'École entend être le lieu privilégié de formation, de réflexion et d'intégration du domaine de la sécurité.

Orientations stratégiques

1. Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu.
2. Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins.
3. Assurer une saine gestion et le développement des ressources.

Valeurs

Respect
Agir en tout temps auprès de chaque être humain, peu importe ses différences, afin que sa dignité ainsi que ses droits et libertés soient respectés.

Intégrité
Être juste, honnête, impartial et loyal envers la personne et les institutions démocratiques, ce qui implique des notions de probité, de droiture et d'éthique.

Discipline
Agir avec professionnalisme en faisant preuve de compétence et en adoptant une conduite exemplaire.

Engagement
Offrir un service de qualité par la mise en commun des efforts et le travail d'équipe, à la recherche de l'excellence.

Sens des responsabilités
Être responsable et critique face à ses actions. Utiliser judicieusement l'information et les ressources mises à sa disposition.

Enjeux

1. Le maintien et le développement de la professionnalisation du personnel policier.
2. L'intégration de nouvelles clientèles.
3. La mobilisation du personnel et l'efficacité de la gestion des ressources.

Rapport annuel de gestion

2008-2009

PRODUCTION : École nationale de police du Québec
350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4
Téléphone : 819 293-8631
Télécopieur : 819 293-8630
www.enpq.qc.ca
courriel@enpq.qc.ca

NOTE : Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement pour alléger le texte.

© École nationale de police du Québec, 2009
Gouvernement du Québec
Tous droits réservés
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Dépôt légal — 4e trimestre 2009
ISBN 978-2-550-57556-6 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-57557-3 (version PDF)

Québec, novembre 2009

Monsieur Yvon Vallières
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
1er étage, bureau 1.30
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de gestion 2008-2009 de l'École nationale de police du Québec.

Ce rapport fait état des résultats obtenus par l'École nationale de police du Québec, personne morale, mandataire du gouvernement, à l'égard de sa mission de formation et de perfectionnement des policiers du Québec. Il décrit aussi la gestion des ressources, présente les états financiers de l'École et le rapport du Vérificateur général du Québec pour la période se terminant le 30 juin 2009.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma considération distinguée.

Le ministre de la Sécurité publique,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Jacques P. Dupuis

Nicolet, novembre 2009

Monsieur Jacques P. Dupuis
Ministre de la Sécurité publique
Tour des Laurentides
2525, boulevard Laurier, 5e étage
Québec (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion de l'École nationale de police du Québec pour l'exercice financier prenant fin le 30 juin 2009.

Ce rapport constitue une reddition de comptes à l'égard des objectifs du plan stratégique de l'École.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Le président du conseil d'administration,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA

Déclaration du directeur général

Nicolet, novembre 2009

Les informations contenues dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion 2008-2009 de l'École nationale de police du Québec :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'École;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans le présent rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 30 juin 2009.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin

Table des matières

Lettre de présentation du rapport au président de l'Assemblée nationale par le ministre	3
Lettre de présentation du rapport au ministre par le président du conseil d'administration	3
Déclaration du directeur général	4
Message du président	7
Message du directeur général	8
L'École	9
Présentation générale	10
L'utilisation des ressources	15
Ressources humaines	16
Organigramme	22
Ressources informationnelles	23
Les résultats	25
Contexte de l'exercice 2008-2009	26
Enjeux de l'exercice 2008-2009	29
Faits saillants de l'exercice 2008-2009	30
Résultats au regard de la déclaration de services aux citoyens	35
Planification stratégique 2008-2011 – Présentation des résultats	36
Sommaire des résultats	37
Éléments de présentation	38
Orientation stratégique 1 – Élaborer une offre de formation efficace, efficiente et novatrice en collaboration avec les acteurs du milieu	39
Orientation stratégique 2 – Promouvoir et fournir des services adaptés aux besoins	47
Orientation stratégique 3 – Assurer une saine gestion et le développement de nos ressources	55
Les exigences législatives et gouvernementales	63
Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2009	67
Les statistiques	79
Statistiques sommaires des activités de formation	80
Participation des clientèles	81
Statistiques diverses	83
Les annexes	87
Liste des comités	88
Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec	90
Reddition de compte en matière de développement durable	95

Liste des tableaux

Tableau 1	Effectif régulier autorisé en ETC	16
Tableau 2	Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2009	16
Tableau 3	Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	16
Tableau 4	Embauche totale au cours de l'exercice 2008-2009	17
Tableau 5	Accidents du travail	18
Tableau 6	Groupes visés – Objectifs du taux d'embauche	19
Tableau 7	Groupes visés – Représentativité au sein de l'effectif régulier au 30 juin 2009	19
Tableau 8	Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	20
Tableau 9	Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes au 30 juin 2009	20
Tableau 10	Répartition de l'effectif au 30 juin 2009 par groupe d'âge en nombre de personnes	20
Tableau 11	Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2012	20
Tableau 12	Divers – Taux de roulement du personnel régulier	20
Tableau 13	Gestion selon la norme ITIL	23
Tableau 14	Statistiques sommaires des activités de formation 2008-2009 – Formations offertes	80
Tableau 15	Statistiques sommaires des activités de formation 2008-2009 – Fréquentation des cours universitaires	80
Tableau 16	Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec – Formations offertes	81
Tableau 17	Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations – Formations offertes	81
Tableau 18	Statistiques en lien avec les autres clientèles – Formations offertes	82
Tableau 19	Statistiques de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation	83
Tableau 20	Planification prévue au calendrier des cours – Modifications apportées	83
Tableau 21	Statistiques sur la visibilité de l'École	83
Tableau 22	Statistiques sur les relations nationales et internationales	83
Tableau 23	Statistiques sur les aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage	84
Tableau 24	Statistiques sur les échanges d'expertise	84
Tableau 25	Statistiques sur les services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	84
Tableau 26	Statistiques sur les services aux collectivités	85
Tableau 27	Statistiques sur les plaintes et recours administratifs	85
Tableau 28	Statistiques d'hébergement en lien avec les secteurs de formation	86

Message du président

En tant que président du conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec, c'est avec fierté que je vous présente le rapport annuel de gestion 2008-2009. C'est dans la poursuite de sa mission qui est de former et d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence des activités de formation policière que l'École a la vision d'être le lieu privilégié de formation, de réflexion et d'intégration du domaine de la sécurité.

Cet exercice a permis l'adoption par le conseil d'administration d'une nouvelle planification stratégique. La planification stratégique 2008-2011 permet une transparence dans la reddition de compte de l'organisme et dans le suivi de chacun des objectifs qui ont été fixés. Elle a été conçue d'une façon telle qu'elle assure la cohérence de chacune des actions et la mobilisation du personnel. On peut d'ailleurs constater à la lecture du présent rapport le niveau d'adhésion, puisqu'au-delà de 85 % des objectifs fixés pour la première année ont été atteints. Cette planification stratégique nous permet également de constater l'ampleur des défis que l'École souhaite réaliser au cours des deux prochaines années.

Les membres du conseil se sont réunis à trois occasions. En plus des sujets qui doivent être traités annuellement comme l'adoption des prévisions budgétaires, le financement de l'École ou encore l'approbation des états financiers, une attention toute particulière a été accordée au suivi des grands dossiers stratégiques tel que l'évolution budgétaire de l'École ainsi que les conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Depuis le début de mon mandat, je n'ai pu que constater le savoir-faire qui règne au sein de l'organisme et qui se traduit par une rigueur et un sens de l'éthique marqué. Je tiens à souligner et remercier les membres du conseil d'administration, le directeur général ainsi que l'ensemble des membres du personnel de l'École pour leur soutien et leur contribution au succès de l'organisme.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA
Président du conseil d'administration
École nationale de police du Québec

Message du directeur général

Alors que les activités de formation initiale et de perfectionnement professionnel de l'École nationale de police du Québec ont poursuivi sur leur lancée, l'année 2008-2009 a permis à la Direction des activités et de la formation sur mesure d'investir ses efforts et ressources pour développer et mettre à jour de nombreuses formations qui bénéficieront à ses clientèles dès 2009-2010.

Les dossiers prioritaires quant au profil des futurs aspirants ainsi que de leurs conditions d'admission à l'ENPQ ont continué de progresser afin de pouvoir rendre disponibles, dans les meilleurs délais possibles, des candidats policiers qui sauront encore mieux répondre aux besoins de la population et des organisations policières. Nous nous inscrivons dans la pensée que le policier recherché, voire souhaité, est un individu qui, au-delà des compétences reliées à la profession, est un employé engagé, motivé, passionné par sa mission et dédié à son travail. C'est ce profil d'aspirant policier que nous voulons développer en travaillant à son savoir, son savoir-faire, mais aussi son savoir-être.

La révision entreprise du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie en place depuis plus de 12 ans, de sa structure et de son organisation, s'inscrit dans ce même objectif.

L'École a misé au cours des dernières années à se doter de structures, de modes de fonctionnement, d'outils, de ressources et d'instances consultatives afin de pouvoir desservir la communauté policière ainsi que nos partenaires en sécurité publique avec des programmes et des cours de formation rencontrant des normes et standards élevés quant au développement des compétences et aux contenus desdites formations.

Votre École n'a de cesse de rechercher et mettre en place des projets innovants pour améliorer les formations, les façons de faire, répondre aux préoccupations et aux besoins exprimés. Notre souci quant au service à la clientèle, à la réflexion et au partage avec nos partenaires des organisations policières et de sécurité publique est omniprésent dans nos actions et nos décisions.

Les nombreux contacts que nous entretenons avec nos partenaires, tant sur la scène locale, nationale, qu'internationale, nous renvoient le signal que la formation policière au Québec est sur la bonne voie, que nos thématiques et préoccupations sont d'actualité, et que nos façons de faire peuvent s'avérer importantes auprès de plusieurs.

La lecture du présent rapport annuel de gestion de l'ENPQ saura, je l'espère, vous donner un aperçu contemporain des réalisations et des projets qui ont nourri la mobilisation et les actions du personnel de l'École durant la dernière année.

L'École nationale de police du Québec, au-delà des sollicitations croissantes, des attentes élevées, de ses initiatives nouvelles et de l'ampleur quant à la diversification de ses activités, a su demeurer en harmonie avec sa mission et, nous l'espérons, en harmonie avec les attentes signifiées par nos partenaires.

Je remercie l'ensemble du personnel de l'École nationale de police du Québec pour sa détermination, son engagement et son dévouement, mais aussi tous les partenaires qui, par leur soutien, leur implication et leur confiance, nous permettent de réaliser notre mandat.

Le directeur général,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin

L'École

Présentation générale

L'information générale concernant la mission, les valeurs, les défis et les orientations stratégiques de l'École est disponible sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca.

Conseil d'administration

Le conseil d'administration, institué en vertu de l'article 7 de la *Loi sur la police*, exerce tous les droits et pouvoirs de l'École nationale de police du Québec.

L'École est administrée par un conseil d'administration composé de quinze membres répartis comme suit au 30 juin 2009 :

Président*
Daniel McMahon
Président et chef de direction et secrétaire général
Ordre des comptables agréés du Québec

Vice-présidente*
Myrna E. Lashley, Ph.D
Professeur en psychologie
Cégep John Abbott

Administrateurs
Michel Beaudoin*
Directeur général
École nationale de police du Québec

Diane Bourdeau*
Chef de la Direction de l'administration
Service de police de la Ville de Montréal

Denis Côté
Président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Jean-Guy Dagenais
Président
Association des policiers provinciaux du Québec

Richard Deschesnes
Directeur général
Sûreté du Québec

Yves Francoeur
Président
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Jean-Marc Gibeau
Conseiller municipal
Ville de Montréal

Francis Gobeil
Directeur
Service de la sécurité publique de Trois-Rivières

Martin Prud'homme
Sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières
Ministère de la Sécurité publique

Lynda Vachon*
Directrice corporative de la sécurité
Loto-Québec

Secrétaire du conseil
Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

DÉPART ET NOMINATION AU COURS DE L'EXERCICE

Départs

- Robert Lafrenière, sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières
- Normand Proulx, directeur général, Sûreté du Québec
- François Duranleau, directeur général des affaires universitaires et collégiales, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Claude Royer, directeur général des affaires universitaires et collégiales, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Richard Marcotte, maire, Ville de Mascouche

Nominations

- Martin Prud'homme, sous-ministre associé à la Direction générale des affaires policières
- Richard Deschesnes, directeur général, Sûreté du Québec
- Claude Royer, directeur général des affaires universitaires et collégiales, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Trois nominations restent à venir

*Membre du comité administratif

Commission de formation et de recherche

La Commission de formation et de recherche, instituée en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la police*, a comme mandat de donner son avis au conseil d'administration de l'École sur tout ce qui concerne la formation policière.

Conformément aux articles 33 et 34 de la *Loi sur la police*, le ministre de la Sécurité publique a nommé pour un mandat de trois ans, les membres suivants :

Président
Michel Beaudoin
Directeur général
École nationale de police du Québec

Vice-présidente
Marie Gagnon
Adjointe à la Direction des études
Collège de Maisonneuve

Membres
Paulin Aubé
Vice-président
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

Suzanne Boucher
Directrice du développement et de la formation
Sûreté du Québec

Louise Gablas
Chargée de cours et responsable des internats
Université du Québec à Trois-Rivières

Vivi Koffi
Professionnelle de recherche LIREF
Université du Québec à Trois-Rivières

Jean-Pierre Larose
Directeur adjoint
Service de police de la Ville de Longueuil

Madeleine Lupien
Conseillère pédagogique
École nationale de police du Québec

Luc Pellerin
Directeur du soutien pédagogique et de la recherche
École nationale de police du Québec

Jacques Pelletier
Directeur des formations initiales
École nationale de police du Québec

Martin Roy
Vice-président aux relations de travail
Fraternité des policiers et policières de Montréal

Claude Simard
Commissaire à la déontologie policière
Ministère de la Justice

Bob Vallières
Commissaire d'école
Central Québec School Board

Pierre Veilleux
Vice-président aux griefs et à la formation
Association des policiers provinciaux du Québec

Secrétaire de la Commission
Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
École nationale de police du Québec

DÉPART ET NOMINATION AU COURS DE L'EXERCICE

Départ
Vincent Arseneau, chef de la formation, Service de police de la Ville de Montréal

Nomination
Une nomination reste à venir

L'utilisation des ressources

Ressources humaines

Les actions entreprises au cours de l'exercice 2008-2009 ont contribué à l'atteinte des objectifs stratégiques de l'École en améliorant la qualité, l'efficacité et la flexibilité des processus de gestion des ressources humaines. Les travaux du plan de développement des ressources humaines se sont également poursuivis, plus précisément au niveau du plan de relève.

Développement organisationnel et administratif

Comme présenté au tableau 1, le plan d'effectifs approuvé par le conseil d'administration pour l'année 2008-2009 était de l'ordre de 172,7 équivalents temps complet (ETC), soit 6,5 ETC de plus que l'an dernier. Au total, 68 arrivées et 61 départs ont eu lieu pendant l'exercice. La dotation en personnel a nécessité le traitement de 1 122 *curriculum vitæ*. Quelque 157 candidats ont été invités à passer des tests et 118 ont été convoqués à une entrevue de sélection. Le personnel dédié à la mission de l'École représente 52,8 % de l'effectif total.

Tableau 1 Nombre de postes autorisés en ETC	**2008-2009**	2007-2008	2006-2007
Dirigeants d'organisme*	**1,0**	1,0	1,0
Cadres	**18,6**	18,0	18,0
Professionnels	**37,8**	33,8	31,3
Fonctionnaires	**79,4**	78,9	76,9
Ouvriers	**17,9**	16,5	16,4
Policiers (prêt de service)	**18,0**	18,0	18,0
Total en ETC	**172,7**	166,2	161,6

*Nomination par décret.

Tableau 2 Nombre d'employés réguliers en place en date du 30 juin 2009	
Effectif total (personnes)*	**173**

*Incluant les policiers en prêt de service

Le tableau 3 démontre que le nombre total d'employés est passé de 306 en juin 2008 à 313 en juin 2009. Cette hausse de 2,3 % s'explique principalement par une augmentation d'embauches d'employés occasionnels requis, entre autres, pour réaliser les projets liés aux orientations stratégiques.

Tableau 3 Effectif utilisé en nombre de personnes au 30 juin par type et par catégorie d'emploi	**Réguliers**			**Occasionnels**			**Contractuels**			**Total**		
	2009	2008	2007	**2009**	2008	2007	**2009**	2008	2007	**2009**	2008	2007
Dirigeant d'organisme*	**1**	1	1	—	—	—	—	—	—	**1**	1	1
Cadres	**21**	20	19	—	—	1	—	—	—	**21**	20	20
Professionnels	**37**	36	32	**15**	13	14	—	—	—	**52**	49	46
Fonctionnaires	**71**	72	69	**112**	110	93	—	1	1	**183**	183	163
Ouvriers	**22**	21	19	**12**	11	9	**1**	1	1	**35**	33	29
Policiers (prêt de service)	—	—	—	—	—	—	**21**	20	23	**21**	20	23
Total	**152**	150	140	**139**	134	117	**22**	22	25	**313**	306	282

*Nomination par décret

L'exercice 2008-2009 est marqué par une diminution de l'embauche. En effet, l'École est passée de 99 embauches en 2007-2008, à 68 embauches en 2008-2009, soit une décroissance de 46 %. Cette baisse s'explique par une réduction du taux de roulement ainsi que par le fait que l'École ait accueilli lors de l'exercice précédent (2007-2008) une cohorte supplémentaire au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie nécessitant l'embauche d'effectifs.

Tableau 4 Embauche totale au cours de l'exercice 2008-2009	Réguliers	Occasionnels	Contractuels	Total
Nombre total de personnes embauchées	14	45	9	68

Développement des ressources humaines

En vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, l'École doit consentir 1 % de sa masse salariale à la formation de son personnel entre le 1er janvier et le 31 décembre. En 2008, l'École a consacré un budget de 188 527 $ au développement des ressources humaines, ce qui représente 1,54 % de sa masse salariale. Pendant l'année 2008, 95 employés ont reçu de la formation pour un total de 3 351 heures de formation.

Par ailleurs, l'École a contribué au développement des connaissances de six stagiaires non rémunérés provenant des milieux d'enseignement professionnel, collégial et universitaire.

Relations de travail

Les négociations débutées en 2007-2008 visant le renouvellement de la convention collective du syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) se sont poursuivies durant le présent exercice. Quatorze rencontres ont eu lieu au cours de l'année. Rappelons que la convention collective de travail du SPGQ est échue depuis décembre 2003.

En ce qui concerne le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), les négociations qui ont aussi débuté en cours d'année 2007-2008 sont maintenant finalisées. Dix rencontres ont été tenues au cours de l'exercice. L'École a procédé à la signature de la nouvelle convention collective le 15 mai dernier. Cette dernière prendra échéance le 31 mars 2011.

Qualité de vie et santé des personnes au travail

En mars 2008, le Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP) a effectué un sondage auprès des employés de l'École afin d'évaluer la qualité de vie au travail. Lors de l'élaboration de notre planification stratégique 2008-2011, l'École s'est engagée à mettre en œuvre des mesures ayant un impact sur la qualité de vie au travail. Pour ce faire, nous avons mis sur pied un comité composé d'employés provenant de divers secteurs et adopté un plan d'action global. Ce comité a effectué des travaux afin de suggérer un plan d'amélioration dans les domaines de la reconnaissance et de la communication.

De plus, des formations sur la communication et la gestion des conflits ont été offertes afin d'améliorer les relations interpersonnelles et permettre une meilleure communication entre les employés.

SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

La clinique de santé de l'École, composée d'une infirmière à temps plein et d'un médecin à temps partiel, offre ses services professionnels à la clientèle ainsi qu'au personnel de l'École. Pendant l'exercice, 1 954 interventions de diverses natures ont été effectuées, dont 31,5 % auprès du personnel.

Par ailleurs, l'École rend accessible un programme d'aide aux employés (PAE) afin de soutenir les personnes en matière de prévention, d'identification et de résolution des problèmes de santé les affectant ou susceptibles de les affecter, et ce, sans frais. Sous certaines conditions, les services du PAE s'appliquent aux membres de la famille immédiate d'un employé. Pendant l'exercice, le taux d'utilisation du PAE par les employés éligibles a été de 8,7 % comparativement à 11,7 % en 2007-2008. À titre comparatif, les autres organismes clients de notre fournisseur de services ont eu un taux d'utilisation moyen de 14,7 %.

SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le tableau 5 démontre une augmentation du nombre d'accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail déclaré pendant l'exercice. Le personnel ayant été sensibilisé à l'importance de signaler de tels événements, on a pu recenser un plus grand nombre de déclarations expliquant cette augmentation. On remarque par contre une diminution du nombre de jours d'absence en accidents du travail.

En regard aux accidents ayant nécessité un arrêt de travail, et lorsque la situation le permet, l'École favorise la réintégration en emploi. Au total, 7 jours d'assignation temporaire ont été dénombrés durant l'exercice. En ce sens, l'infirmière de l'École joue un rôle important en collaborant à la prévention et au suivi des accidents du travail, à l'identification et à la validation des assignations temporaires ainsi qu'en agissant à titre d'animatrice pour le comité de santé et de sécurité au travail.

Finalement, une employée s'est prévalue du programme « Travailler en santé pour une maternité sans danger » parrainé par la Commission de la santé et de la sécurité au travail dans le but d'assurer le maintien en emploi sans danger de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Tableau 5 Accidents du travail	**2008-2009**	2007-2008	2006-2007
Accidents du travail n'ayant pas nécessité un arrêt de travail	**30**	**18**	**16**
Accidents du travail ayant nécessité un arrêt de travail	**4**	**4**	**11**
Total des accidents du travail	**34**	**22**	**27**
*Nombre total de jours d'absence en accidents du travail**	*387*	*481*	*228*

*Ce nombre tient compte des employés réguliers et occasionnels.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

L'École applique une politique et procédure visant à contrer le harcèlement ayant pour objectifs de permettre aux membres du personnel et à la clientèle de vivre dans un milieu exempt de harcèlement, de protéger leur intégrité physique et psychologique ainsi que la sauvegarde de leur dignité. En ce sens, un comité de sensibilisation et de traitement des plaintes est responsable de réaliser et de diffuser divers documents d'information à l'ensemble du personnel et de la clientèle de formation initiale en patrouille-gendarmerie afin de les sensibiliser à la problématique du harcèlement. Une campagne de sensibilisation a été lancée à l'automne 2008 et des outils promotionnels de sensibilisation ont été distribués. De plus, une formation ayant pour thème « Du harcèlement au respect » fut offerte à l'ensemble du personnel cadre et des membres et personnes-ressources du comité. Une plainte de harcèlement logée en 2007-2008 a été traitée en 2008-2009. Au cours de l'exercice actuel, une plainte a été logée et traitée.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

En vertu de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics*, l'École applique depuis janvier 2005 son programme d'accès à l'égalité en emploi. Les objectifs énoncés visent à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes pouvant être victimes de discrimination en emploi et de rendre le personnel de l'École plus représentatif d'une main-d'œuvre disponible de plus en plus diversifiée. Ainsi, une série de mesures ont été élaborées afin de favoriser l'embauche de femmes, de minorités visibles et de minorités ethniques pour certains regroupements d'emplois. À noter que les autochtones ne font l'objet d'aucune mesure puisqu'aucune sous-représentation n'a été observée pour ce groupe au sein de l'École. L'École devra également élaborer des mesures d'intégration des personnes handicapées à son programme d'accès à l'égalité pour juin 2010.

Le tableau 6 illustre la situation de l'École en fin d'exercice au regard des objectifs d'embauche du programme d'accès à l'égalité en emploi. On constate des augmentations remarquables au niveau du taux d'embauche des femmes chez les professionnels pour l'exercice 2008-2009. Quant à l'écart avec les objectifs d'embauche au niveau des minorités visibles et ethniques, celui-ci résulte, entre autres, du nombre minime de candidatures reçues de la part de personnes provenant de ces groupes visés.

Tableau 6 Groupes visés	Objectifs du taux d'embauche		Résultats							
			Cadres		Professionnels		Fonctionnaires		Ouvriers	
	08-09	07-08	08-09	07-08	08-09	07-08	08-09	07-08	08-09	07-08
Femmes	**50 %**	50 %	**0 %**	33 %	**55 %**	40 %	**37 %**	47 %	**88 %**	83 %
Minorités visibles et ethniques	**25 %**	25 %	**0 %**	0 %	**0 %**	0 %	**0 %**	2 %	**0 %**	0 %

Le tableau 7 démontre le taux de représentativité des membres des groupes cibles au sein de l'effectif régulier par catégorie d'emplois au 30 juin 2009.

Tableau 7 Groupes visés au sein de l'effectif régulier 30 juin 2009	Cadres		Professionnel		Fonctionnaire		Ouvriers		Policiers* (Prêt de service)		Total	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	% par rapport à l'effectif régulier
Femmes	3	13,6	19	51,4	48	67,6	12	54,5	4	19,0	86	49,7
Minorités visibles et ethniques	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4,8	1	0,6

*Les policiers en prêt de service ne sont pas soumis aux objectifs du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Planification de la main-d'œuvre

Une démarche de planification de la main-d'œuvre et de la relève a été instaurée en 2005. Un portrait des effectifs, étape préliminaire à la démarche, avait alors été dressé et est actualisé annuellement en fin d'exercice de façon à suivre l'évolution de l'effectif en regard des besoins organisationnels. En juin 2008, un programme de planification de la relève a été mis sur pied. Ce programme a notamment pour objectif de devenir une mesure proactive créatrice de valeurs. En cours d'exercice, nous avons établi la cartographie de la vulnérabilité organisationnelle par l'identification des postes clés ainsi que la vulnérabilité attachée à ces postes. Cette information nous permettra de développer une stratégie de cheminement de carrière des employés identifiés comme potentiel de relève ainsi que les stratégies d'acquisition externe qui seront nécessaires. Finalement, une mise à jour annuelle devra être faite en conservant un lien étroit avec la planification stratégique.

Par ailleurs, les données recueillies nous ont permis de constater que la moyenne d'âge du personnel de l'École (régulier et occasionnel) se situe à 45,3 ans. Au 30 juin 2009, la présence de jeunes de moins de 35 ans sur l'effectif total se situe à 19 % comparativement à 22 % au 30 juin 2008.

Tableau 8 Moyenne d'âge et présence des moins de 35 ans	2008-2009	2007-2008
Moyenne d'âge	45,3 ans	44 ans
Présence de moins de 35 ans	19 %	22 %

Les tableaux 9 à 12 présentent des renseignements généraux relatifs à l'embauche et à la représentativité.

Tableau 9 Répartition de l'effectif par sexe en nombre de personnes au 30 juin 2009	2008-2009		2007-2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Hommes	158	51 %	153	50 %
Femmes	155	49 %	153	50 %
Total	**313**	**100 %**	306	100 %

Tableau 10 Répartition de l'effectif au 30 juin 2009 par groupe d'âge en nombre de personnes	2008-2009		2007-2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
34 ans et moins	58	19 %	68	22 %
35 à 54 ans	192	61 %	183	60 %
55 ans et plus	63	20 %	55	18 %
Total	**313**	**100 %**	306	100 %

Afin de pallier les besoins de main-d'œuvre en prévision des départs à la retraite identifiés au tableau 11, un plan de relève a été établi en cours d'année.

Tableau 11 Prévision des départs à la retraite d'ici le 1er juillet 2012	2008-2009		2007-2008	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Nombre de personnes visées et pourcentage par rapport au nombre d'employés au 30 juin 2009	102	33 %	92	30 %

Le tableau 12 démontre une diminution marquée du taux de roulement, lequel s'explique principalement par une baisse des départs à la retraite et des départs volontaires. Parmi les 16 personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année, il y a 43,75 % de départs volontaires et de mouvements de personnel internes (promotion, mobilité, etc.) et 56,25 % de mouvements de personnel externes (départ de policier en prêt de service, retraite, etc.). D'ailleurs, il importe de mentionner que plusieurs policiers en prêt de service ont quitté suite à une fin de contrat.

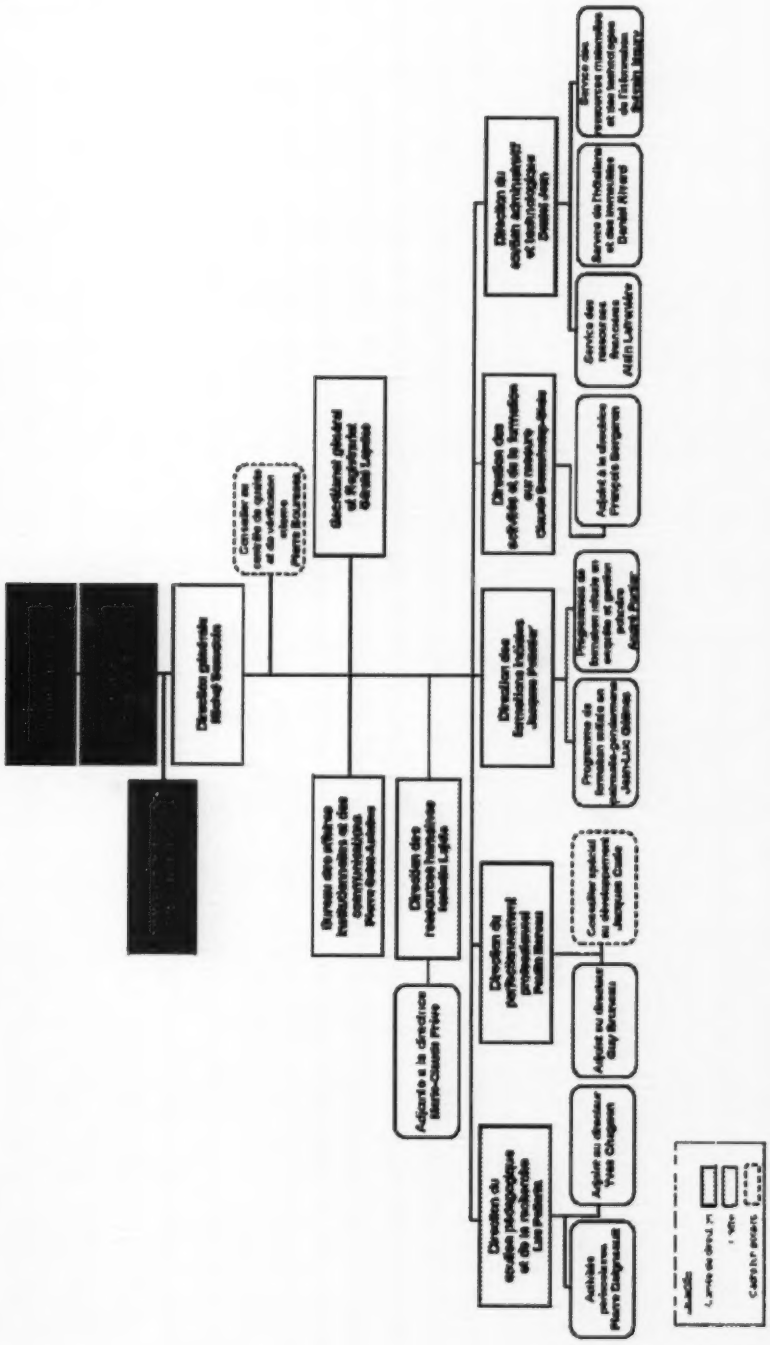
Tableau 12 Divers	2008-2009	2007-2008
Taux de roulement du personnel régulier Nombre de personnes remplacées sur un poste régulier au cours de l'année excluant les affectations/Nombre de postes réguliers utilisés au 30 juin 2009	9,3 %	16,3 %
Nombre de jours de formation par ETC du 1er janvier au 31 décembre 2008 pour l'exercice 2008-2009, et au 31 décembre 2007 pour l'exercice 2007-2008	2,8 jours/ETC	3,11 jours/ETC

Éthique

Rappelons que l'École s'est dotée d'une directive sur l'éthique qui s'inspire des valeurs communes et des règles d'éthique régissant la fonction publique québécoise. En cours d'exercice, l'École a aussi mis sur pied son modèle ETI-C qui consiste en un outil de réflexion visant : à évaluer une situation, tenir compte des règles et valeurs du code RIDER, identifier les options et consulter les ressources disponibles. Finalement, une campagne de sensibilisation a été offerte aux employés.

Organigramme

Au 30 juin 2009



Ressources informationnelles

L'année 2008-2009 a été marquée par une avancée technologique importante. Celle-ci s'inscrit dans une continuité en vue d'offrir le meilleur service aux utilisateurs tout en assurant la mise en place d'assises favorisant l'optimisation et la robustesse de l'infrastructure informatique. Auparavant cantonnées au cadre de gestion, les ressources informationnelles s'intègrent graduellement dans le contexte de formation par le biais de l'environnement numérique d'apprentissage, notamment au niveau des portables pour les aspirants policiers, de la formation en ligne pour le perfectionnement, d'un système interactif de réponse, d'un système de vidéoconférence « WebEx » ainsi que des utilitaires issus du monde Web 2.0 et des logiciels libres. Cette avancée technologique est devenue un vecteur des transformations de services assurant l'optimisation des systèmes d'information.

Modernisation

La modernisation de nos équipements est inhérente à l'apport de nouvelles technologies, telles que : l'implantation d'un réseau sans fil sécuritaire permettant l'utilisation du portable dans les aires d'accès à la clientèle afin d'optimiser les moyens de communication et de supporter leur apprentissage. De plus, l'approche dite « client léger » vient améliorer la technologie précédemment utilisée en diminuant grandement les efforts associés à la maintenance informatique. Cette approche permet également d'améliorer la qualité de l'environnement de travail.

Restructuration

Dans cette visée d'optimisation, la restructuration de notre salle de serveurs a une portée considérable en termes d'amélioration de nos processus. Par exemple, un technicien qui passait l'équivalent d'une journée par semaine en vérification de journaux d'événements générés par l'ensemble de nos services, peut dorénavant recentrer ses efforts sur d'autres tâches puisque ce processus est maintenant automatisé. Cette efficience s'explique par l'acquisition du logiciel « IP monitor » qui effectue l'ensemble des vérifications et affiche constamment les résultats sur un écran tactile permettant un repérage rapide de toute anomalie.

Le tableau 13 catégorise les demandées placées par les utilisateurs au centre d'assistance. Ces données nous permettent de constater l'amélioration enregistrée, notamment au niveau du nombre de jours de charge de travail en attente qui est passé d'une moyenne de 72 à 30.

Tableau 13 Gestion selon la norme ITIL[1]	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Demandes au centre d'assistance	**2 259**	2 184	1 542
Incidents[2]	**1 347**	1 066	Non disponible
Requêtes de services[3]	**646**	988	Non disponible
Gestion des accès[4]	**227**	Non disponible	Non disponible
Demandes de changement[5]	**130**	152	Non disponible
Demandes fermées	**2 343**	2 076	1 359
Charge de travail en attente en nombre de jours-personnes	**30**	72	Non disponible

[1] ITIL (Information Technology Infrastructure Library) Ensemble complet et cohérent de bonnes pratiques de gestion des services informatiques ITIL est une approche par processus qui vise à améliorer la qualité des services des TI en créant la fonction de Centre de service, soit une extension du « Help Desk »

[2] Incidents Un incident est un événement qui ne fait pas partie du fonctionnement standard d'un service et qui cause, ou peut causer, une interruption ou une diminution de la qualité de ce service

[3] Requêtes de service Une requête de service est utilisée au moment où un client fait la demande pour obtenir les services d'une ressource TI dans le cadre d'une formation, d'un questionnement ou d'une aide quelconque

[4] Gestion des accès La gestion des accès est la création d'un compte utilisateur ou d'une activation VPN

[5] Demandes de changement Un changement consiste à modifier, créer ou supprimer un des composants de l'infrastructure du système d'information (logiciel, application, équipement, matériel, configuration, documentation, procédure, etc)

Afin d'assurer la robustesse de notre infrastructure informatique, nous avons complété les travaux de réaménagement de notre salle des serveurs par le remplacement de notre unité d'alimentation d'urgence désuète, assurant ainsi la continuité des services en situation de panne électrique. Notre parc se trouve ainsi bonifié. Voici une représentation de notre environnement informatique en 2008-2009 :

Actifs informationnels :		18
Portables :		39
Postes de travail	– Ordinateurs de table :	324
	– Client léger :	30
Serveurs :		24
Utilitaires informatiques	– Logiciels[1] :	59
	– Progiciels[2] :	18
	– Web 2.0 / logiciels libres :	3

Cette année fut donc le berceau d'une importante avancée technologique où modernisation et restructuration étaient mises à contribution afin de mieux appuyer tous et chacun dans ses activités de formation, de gestion et d'opération, tout en s'assurant de maintenir un environnement numérique d'apprentissage.

[1] Programme informatique constitué d'une liste d'instructions lues et interprétées par un ordinateur et lui permettant d'exécuter diverses tâches (logiciel de comptabilité, de traitement de texte, de dessin, de jeux, de communication)

[2] Ensemble complet et documenté de programmes conçus pour être fournis à plusieurs utilisateurs en vue d'un même type d'application ou de fonction

Les résultats

Contexte de l'exercice 2008-2009

Voici quelques éléments de l'environnement interne et externe qui ont teinté les réalisations de l'École au cours de l'exercice.

Affaires institutionnelles

L'exercice 2008-2009 marque le début d'une nouvelle planification stratégique jusqu'en 2011. Les travaux de cette année ont permis la mise en place des plans d'action, ainsi que l'appropriation de la planification stratégique par notre personnel et nos partenaires. L'École se donne la vision, dans la poursuite de sa mission, d'être le lieu privilégié de formation, de réflexion et d'intégration du domaine de la sécurité.

En mars 2009, la Cour d'appel du Québec a entendu l'École dans le dossier d'un candidat qui avait obtenu une réhabilitation et une absolution, et s'était vu refuser son admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de l'École pour le motif qu'il ne satisfaisait pas à la condition de ne pas avoir été reconnu coupable en quelque lieu que ce soit, d'un acte ou d'une omission que le *Code criminel* décrit comme une infraction. Au 30 juin, l'École est en attente de la décision.

Partenariats

Le projet pilote d'un camp d'été spécialisé pour les jeunes les initiant au travail policier a été élaboré entre l'École et le Camp Notre-Dame-de-la-Joie (CNDJ).

Une entente est intervenue entre le Réseau Intersection et l'École en vue d'accueillir en ses murs le siège social du Réseau. Ce partenariat permettra de développer un maillage intéressant dans le domaine des pratiques policières en matière de police communautaire.

Formation policière

Au total, 936 demandes d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie ont été reçues pour l'année scolaire 2008-2009. Environ 76 candidats figurant sur la liste d'attente 2008-2009 n'auront pas été admis et devront déposer une nouvelle demande d'admission lors de la prochaine année scolaire et répondre aux conditions d'admission en vigueur. Jusqu'à maintenant, l'offre et la demande ont fait en sorte qu'aucune candidature répondant aux conditions d'admission n'a été refusée. L'École n'est toutefois plus en mesure d'accepter toutes les demandes d'admission depuis la présente année scolaire. On constate que les inscriptions sont composées à 35 % de femmes et à 11 % de minorités ethniques.

L'École a connu une baisse d'achalandage de 12,3 % en 2008-2009 principalement occasionnée par la formation, lors de l'exercice précédent, d'une cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers en patrouille-gendarmerie, ainsi que par la diminution de certaines clientèles de la formation sur mesure qui, l'année précédente avait, au contraire, été une année exceptionnelle en ce domaine.

La Direction des activités et de la formation sur mesure s'est donc concentrée sur la recherche et la négociation de nouveaux contrats ainsi que sur le développement de nouvelles activités de formation qui seront porteuses au cours du prochain exercice.

Une augmentation du 26 % est notée au programme de formation initiale en enquête policière. Cette augmentation provient, entre autres, de l'obligation pour l'ensemble des futurs enquêteurs de réussir ce programme tel que le prévoit le *Règlement sur les qualités minimales requises pour exercer les fonctions d'enquête dans un corps de police*.

Par ailleurs, l'arrivée prochaine de nouvelles clientèles oblige l'École à mettre en place de nouveaux plateaux de simulations afin d'assurer un enseignement adéquat selon l'approche par compétence.

Affaires gouvernementales

Pandémie

Les menaces face à l'arrivée prochaine d'une pandémie nous ont permis de mettre en place un plan de relève ainsi que des éléments de mesures d'urgence dans ce domaine.

Développement durable

L'École a fait sien l'important projet de société dont s'est doté le Québec par l'adoption de la *Loi sur le développement* durable. L'École a intégré plusieurs éléments à ce sujet dans sa planification stratégique 2008-2011.

Plans d'action et préoccupations gouvernementales

Afin de s'assurer que ses stratégies de formations sont adéquates, l'École tient compte des orientations et préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. À cet effet, elle a élaboré un tableau de suivi des plans d'action et préoccupations gouvernementales. Les sujets qui y figurent sont : la diversité, la formation en matière d'agressions sexuelles et d'enlèvements d'enfants, la lutte à toute forme de discrimination, l'itinérance, la violence conjugale, la lutte contre la maltraitance envers les personnes aînées, la formation en matière de perquisition à risque, la formation des agents évaluateurs en lien avec le Règlement sur l'évaluation des facultés de conduite (drogue et alcool) et la formation sur l'utilisation du dispositif à impulsions.

Afin de permettre une meilleure intégration de certaines préoccupations gouvernementales dans ses formations, l'École se devait de combler et renouveler certains postes en matière d'expertise-conseil. Ce fut le cas entre autres, du poste d'expert-conseil en police communautaire.

Actualité 2008-2009

Certains événements survenus au Québec et au Canada ont amené l'École à s'assurer de la pertinence de ses activités de formation policière dans les dossiers tel que l'utilisation du dispositif à impulsions, les perquisitions, l'évaluation du risque lors d'intervention policière, la conduite de véhicule d'urgence et la capacité de conduite affaiblie par les drogues et l'alcool.

Administration

Chiffre d'affaires

Pendant l'exercice, le chiffre d'affaires à connu une baisse de 32 à 31 millions. Cette diminution provient, entre autres, de la diminution des activités dans le domaine de la formation sur mesure. De plus, l'année précédente, la cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers qui a été formée, augmentait substantiellement le chiffre d'affaires.

Hébergement

Malgré la baisse d'achalandage, l'École se voit dans l'obligation de louer des chambres dans les hôtels de la région à certaines périodes de l'année en lien avec la demande de formation, et ce, malgré des efforts constants afin de donner de la formation hors établissement et en déconcentration.

À l'international

Dans le cadre du plan d'action gouvernemental de *La Politique internationale du Québec*, l'École a poursuivi son implication dans le développement d'un réseau international francophone centré sur la formation policière, en collaboration avec ses partenaires.

Enjeux de l'exercice 2008-2009

La planification stratégique 2008-2011 a permis de dégager les principaux enjeux des trois prochaines années :

1. Le maintien et le développement de la professionnalisation du personnel policier;
2. L'intégration de nouvelles clientèles;
3. La mobilisation de notre personnel et l'efficacité de la gestion de nos ressources.

Faits saillants de l'exercice 2008-2009

Affaires institutionnelles

Ressources humaines

Signature en mai de la convention collective du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) dont la durée s'étendra du 1er janvier 2008 au 31 mars 2011. Cette entente démontre clairement que les parties en cause sont prêtes à travailler ensemble afin de favoriser le développement de l'École. La convention témoigne de la détermination des parties à trouver des solutions réalistes aux défis auxquels l'École fait présentement face.

Par ailleurs, dans le cadre des négociations avec le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), les travaux se poursuivent afin d'en venir rapidement à une entente à la satisfaction des parties.

En matière d'équité salariale, le SFPQ et l'École ont convenu de faire appel à un conciliateur afin d'en arriver à un règlement dans ce dossier.

Les impacts de la perspective d'une pandémie sont nombreux pour l'École et se répercutent sur plusieurs plans. Un plan d'action a été déposé pour s'assurer, dans une telle situation, de voir à la poursuite de ses activités, d'assurer une protection de ses employés et d'évaluer le soutien qui pourrait être apporté aux corps de police et à la communauté.

Dans le cadre des actions visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail, deux sous-comités ont été créés : un portant sur la communication et l'autre sur la reconnaissance. Ceux-ci avaient comme objectif de mettre en place un plan d'action.

En ce qui a trait aux activités de recrutement du personnel, une modification dans les offres d'emploi ainsi que dans le processus de recrutement ont permis de trouver les ressources spécialisées recherchées, ce qui a pallié les problématiques de l'exercice précédent.

Vers de nouvelles conditions d'admission

En ce qui concerne la révision des conditions d'admission au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, les travaux effectués en cours d'année ont principalement porté sur la documentation, la recherche et l'analyse des conditions actuelles et de l'instrumentation en évaluation. Une consultation auprès des corps de police a permis de mieux cibler les différents éléments à évaluer. Dès cette année, le processus d'admission a été partiellement modifié par l'introduction du test de natation. Une révision complète du processus d'admission est prévue pour l'année scolaire 2010-2011.

Événements spéciaux

L'École a tenu le colloque annuel de l'Association des directeurs de police du Québec du 9 au 12 juin 2009. Celui-ci avait pour thème « Savoir être pour savoir agir ». L'ensemble des ateliers ont permis de cheminer dans les réflexions vers des pistes de solution quant à cette préoccupation commune du « savoir-être policier »

L'École a également accueilli les corps de police dans le cadre de la Journée sur les niveaux de services policiers. Cette journée d'information a permis de s'assurer que l'ensemble de l'offre de formation réponde aux exigences de la loi.

Plans d'action

L'École a adopté deux plans d'action en lien avec des orientations gouvernementales, soit : le *Plan d'action 2008-2009 à l'égard des personnes handicapées*, et le *Plan d'action de développement durable 2008-2011 – Pour une meilleure qualité de vie des générations actuelles et futures*. Ceux-ci sont disponibles sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/compub.html.

Partenariats

L'École s'est associée au Camp Notre-Dame-de-la-Joie (CNDJ) dans son projet de création d'un camp d'été spécialisé pour les jeunes les initiant au travail policier et s'apparentant aux valeurs du code RIDER que prône l'École. Le projet pilote du *Camp apprentis policiers* a été préparé pour l'été 2009.

De plus, une étude de faisabilité a été débutée afin d'évaluer la possibilité de mettre en place une fondation permettant à des jeunes défavorisés de partout au Québec de participer au camp d'été d'apprentis policiers.

Finalement, différents scénarios ont été analysés pour résoudre la problématique récurrente du manque de chambres disponibles pour héberger les clientèles de l'École sur son campus à certaines périodes de l'année. Le partenariat avec le CNDJ pourrait être une partie de la solution. Le 6 février 2008, l'École a obtenu l'autorisation de son conseil d'administration afin qu'elle analyse la faisabilité d'une collaboration.

La mise sur pied d'un projet pilote a eu lieu entre les postes de la Sûreté du Québec des MRC de Nicolet-Yamaska et de Bécancour et l'École. Il s'agit du *Programme PARL (*Programme d'activités régionales et locales). À partir de plaintes de citoyens pour des problèmes de bruit ou de circulation, une surveillance est effectuée par les aspirants policiers afin de faire une évaluation de la problématique.

Formation policière

Une première formation en ligne a été mise en place par l'École, soit la mise à niveau des techniciens qualifiés en alcootest. Cette formation en ligne permet aux policiers de maintenir leurs compétences à jour entre les 2 périodes de qualification requises par la loi. Cette première expérience nous a permis de mettre en place une façon de faire dans l'élaboration d'un programme de formation en ligne. Un technopédagogue a d'ailleurs été embauché pour la réalisation et la mise en place d'une équipe d'élaboration de formation en ligne.

Dans le cadre de la formation des agents évaluateurs en lien avec le *Règlement sur l'évaluation des facultés de conduite (drogues et alcool)*, l'École est en négociation avec la Gendarmerie royale du Canada afin d'avoir à sa disposition une version en français de la formation reconnue par l'Association internationale des chefs de police. Dans l'attente, des policiers québécois ont été formés en anglais et sont maintenant opérationnels.

Les premiers finissants au baccalauréat en sécurité publique ont été diplômés lors de cérémonies tenues à l'Université du Québec à Trois-Rivières les 4 octobre2008 (6 étudiants) et le 20 juin 2009 (2 étudiants).

Une nouvelle façon d'évaluer le comportement des aspirants policiers au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie est appliquée depuis le 23 février 2009 (94^{e} cohorte). Le système d'évaluation ACCP (Appréciation continue du comportement professionnel) consiste en un document qui consigne les comportements professionnels observés chez l'aspirant policier tout au long de sa formation. Tout chef d'équipe, instructeur, coordonnateur, cadre de l'École ou officier de cohorte peut inscrire sur la fiche de comportement un commentaire lié à un comportement observé.

Consultations

L'écoute des préoccupations de nos clients et partenaires est au cœur de notre démarche de développement organisationnel, que ce soit en formation initiale, en perfectionnement professionnel ou dans les activités de formation sur mesure. L'École s'assure de les consulter par l'entremise des instances en place, c'est-à-dire : le Comité consultatif clients, la Commission de formation et de recherche, son Conseil d'administration, ainsi que par la mise sur pied de comités ad hoc. Les grands dossiers institutionnels qui ont fait partie des consultations au cours de l'exercice 2008-2009 sont : les nouvelles conditions d'admission, le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, le programme de formation initiale en gestion policière, et diverses activités de perfectionnement professionnel et de formation sur mesure.

Des discussions sont en cours avec le ministère de la Sécurité publique et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport pour redéfinir le mandat du *Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers* et réactiver les activités de ce comité et des sous-comités qui en découleront.

Par ailleurs, plusieurs rencontres ont eu lieu afin de mettre de l'avant un comité d'harmonisation et de liaison avec les collèges pour s'assurer de la standardisation et de la cohérence des contenus de formation et de son arrimage avec le programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

Service à la clientèle

Améliorations locatives

Afin de pallier le manque d'espace au niveau des sites de formation, l'École loue maintenant l'immeuble de l'ancien palais de justice de Nicolet qui porte dorénavant le nom de pavillon de Monseigneur-Courchesne. L'École y aménagera un plateau de simulations, des salles de classe et pourra utiliser la salle d'audience comme telle pour certaines formations.

Par ailleurs, suite à une évaluation par un paysagiste professionnel, nous avons dû abattre des arbres qui présentaient un danger pour la sécurité des usagers du terrain de l'École. Ces arbres ont été remplacés en accord avec le plan des aménagements extérieurs de l'École, afin de nous donner un campus vert.

Qualité du service

Des travaux importants ont été effectués en vue d'offrir un meilleur service à la clientèle. Le réaménagement du quartier-maître ainsi que l'ajout d'une ligne supplémentaire de service à la cafétéria permettent un service plus efficace et plus rapide.

Recherches

Lors de l'exercice précédent, l'École avait été mandatée par l'Institut national de recherche scientifique pour effectuer un bilan raisonné de la littérature scientifique et professionnelle de l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y. Cette année, son mandat était d'effectuer la deuxième phase de cette étude portant spécifiquement sur la transmission intergénérationnelle de la culture policière.

Le ministère de la Sécurité publique confiait le mandat au Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force de produire un rapport sur l'utilisation du dispositif à impulsions (DI) muni d'une caméra. Dans le cadre de leurs travaux, les membres du comité devaient recenser les études existantes sur l'utilisation de l'équipement, effectuer des tests, analyser l'impact de son utilisation et réfléchir sur la pertinence d'obliger les corps de police à recourir au DI muni d'une caméra. Le rapport est en voie d'être déposé.

Activités et formation sur mesure

Formation sur mesure

La diminution importante des activités de la formation sur mesure que l'on constate pour l'exercice 2008-2009 est attribuable au type de mandats qui ont été reçus. Les travaux se sont essentiellement concentrés au niveau du développement. Par le fait même, moins de formations ont été offertes. Toutefois, les nouveaux programmes seront mis en place au cours du prochain exercice.

Un mandat officiel de la Direction des services de sécurité dans les palais de justice (DSSP) a été confié à l'École pour l'élaboration d'un programme de formation de base dédié aux constables spéciaux des palais de justice et de l'Assemblée nationale.

Un autre mandat de la DSSP consistait en l'analyse de situation de travail des constables spéciaux dans les palais de justice et le développement du programme. La diffusion de ce programme de formation a débuté avant la fin de l'exercice.

Pour une deuxième année, poursuite de la formation sur les pouvoirs d'arrestation offerte aux agents des services correctionnels à l'emploi de la Direction générale des services correctionnels.

Formation autochtone

Des travaux de développement ont été faits en vue d'offrir le programme révisé aux constables spéciaux du Nunavik en 2009-2010.

Échanges d'expertise sur le plan national et international

FRANCOPOL

Le réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL a été officiellement lancé en septembre 2008 en présence de quelque 200 représentants d'une douzaine d'états de la Francophonie et autres pays francophones (notamment des Antilles, de l'Afrique et de l'Europe de l'Est), du gouvernement du Québec et des différents partenaires des milieux de la sécurité publique, de l'éducation et des relations internationales.

Un partenariat a également été établi avec l'Organisation internationale de la Francophonie afin de favoriser la venue de participants des écoles de police de pays du Sud lors du congrès.

L'implication de l'École dans FRANCOPOL se situe, entre autres, au niveau de la trésorerie du réseau, de son directeur général siégeant au Conseil des sages, ainsi que par la coordination du plan de développement technologique et la mise en place d'un service novateur dans le domaine de formation policière, celui du Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS). Le CFIS a l'ambition de rapprocher les acteurs du milieu policier et de favoriser les échanges d'expertise. L'École met à la disposition des membres de FRANCOPOL cette nouvelle plateforme d'échange et de partage de l'information.

Missions

Plusieurs missions d'échange ont été faites en cours d'exercice, permettant ainsi à l'École de voir différentes façons de faire en matière de stratégie de formation policière. Notons, entre autres, les missions suivantes : à la division dépôt de la Gendarmerie royale du Canada à Régina pour voir le fonctionnement du simulateur de conduite et les programmes de tir et conduite, au Collège de police de l'Ontario (OPC) à Aylmer en Ontario pour voir leur évaluation finale du programme de conduite, à l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP) à Agen en France pour le développement des programmes de formation du personnel de surveillance.

De plus, le projet d'échange bisannuel de formateurs avec l'Académie de police de Jurbise en Belgique a pu être réalisé. Trois représentants de cette académie ont été accueillis à l'École en février, et une délégation de l'École s'est rendu à Jurbise en mai.

Résultats au regard de la déclaration de services aux citoyens

En conformité avec la *Loi sur l'administration publique*, l'École a diffusé en octobre 2002 à l'ensemble de ses clients et de ses partenaires sa *Déclaration de services aux citoyens*. Celle-ci se retrouve également sur le site Web de l'École à l'adresse www.enpq.qc.ca/compub.html.

La déclaration fait état de la mission, des valeurs et des engagements de qualité des services offerts. Ces engagements envers les clients sont :

- un accueil courtois;
- des délais de réponse connus (un retour d'appel dans les deux jours ouvrables, un accusé de réception aux courriels ou aux correspondances dans les cinq jours ouvrables, une réponse dans les quinze jours ouvrables);
- une réponse claire, exacte et fiable;
- la protection des renseignements personnels.

Une vérification effectuée à l'interne, d'après un échantillon aléatoire de demandes reçues, a révélé que le délai moyen de réponse aux demandes écrites de la clientèle se situait à 7,4 jours ouvrables en 2008-2009 comparativement à 4,9 en 2007-2008. Le délai prescrit est de 15 jours ouvrables.

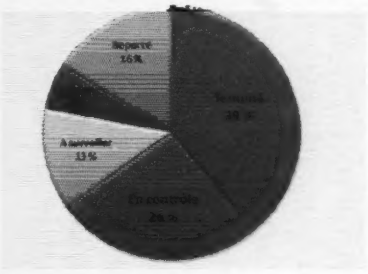
Planification stratégique 2008-2011
Présentation des résultats

La planification stratégique 2008-2011 répond au désir de l'École nationale de police du Québec d'assurer la mobilisation du personnel et la cohérence des actions dans la mise en œuvre d'une vision et d'une mission communes auxquelles l'ensemble des membres de l'organisation s'associe. Elle est construite autour de trois grandes orientations, lesquelles se divisent en axes d'intervention ciblant les champs prioritaires sur lesquels l'École entend agir, et en objectifs spécifiques constituant les buts à atteindre pour assurer le développement de l'École. Soucieuse de consolider sa démarche, l'École déploie ses objectifs spécifiques en actions concrètes auxquelles elle rattache des indicateurs pertinents et des cibles réalistes. En évaluant ponctuellement le rendement des actions qu'elle privilégie, l'École, puisqu'elle s'est affairée à arrimer l'ensemble des éléments composant sa planification stratégique, est en mesure de constater son évolution, à court, à moyen et à long terme, vers l'atteinte de ses objectifs spécifiques. C'est précisément cette évolution qui fait l'objet d'une reddition dans le présent rapport annuel de gestion.

Cette section présente les résultats de l'École nationale de police du Québec pour l'année 2008-2009 en fonction des cibles fixées pour chacun des indicateurs liés à ses objectifs spécifiques. Ces indicateurs et ces cibles, pour la plupart quantitatifs, sont soit liés aux activités récurrentes, soit aux activités de développement organisationnel, c'est-à-dire aux projets.

C'est qu'en 2001, l'École a adopté l'approche par gestion de projets, approche qui consiste notamment à déterminer annuellement les projets constituant le portefeuille de projets, selon une démarche de priorisation multicritères où l'alignement stratégique occupe une place centrale. Ces derniers sont par la suite classifiés selon leur degré d'urgence et d'importance. Les projets classés « priorité 1 » se doivent d'être amorcés rapidement, c'est-à-dire avant la fin du premier semestre tandis que ceux classés « priorité 2 » peuvent débuter plus tardivement. Par ailleurs, qu'ils soient dits « priorité 1 » ou « priorité 2 », certains projets du portefeuille revêtent une importance supérieure aux autres. L'École attribue à ces projets incontournables, souvent de grande envergure, la mention « TOP ».

Répartition des projets et améliorations selon leur statut au 30 juin 2009



En 2008-2009, 93 projets et améliorations (dits projets dans ce rapport) étaient inscrits au portefeuille dont la spécificité est sa capacité d'évoluer en fonction des environnements interne et externe tout en maintenant le cap sur la planification stratégique. En d'autres termes, l'approche par gestion de projets offre à l'École toute la flexibilité nécessaire pour atteindre les objectifs fixés. Les suivis réguliers permettent à l'École d'avoir une vision juste de l'avancement de ses projets et l'amènent ainsi à réviser mensuellement le statut accordé à chacun de ses projets, lequel est attribué selon le niveau d'atteinte de la cible annuelle fixée par la planification initiale. Bien que l'École vise à ce que le plus grand nombre de projets atteignent les statuts « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier, le contexte ne le permet pas toujours. Ainsi, l'École peut choisir de reporter, de suspendre ou d'abandonner certains projets et, s'il y a lieu, d'en ajouter de nouveaux.

Légende des statuts :

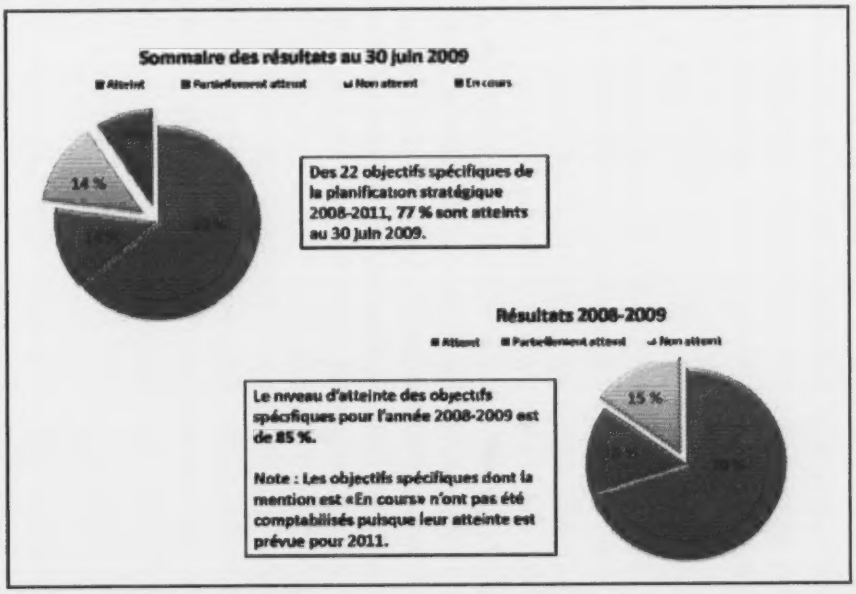
Terminé	Le projet, dans son ensemble, est complété.
En contrôle	Le projet se déroule comme prévu et des actions sont mises en place lorsque requises afin d'assurer la maîtrise du projet
À surveiller	Certains obstacles freinent la réalisation du projet et pourraient avoir des impacts sur la finalité de ce dernier si aucune action n'est entreprise
Action requise	Des actions doivent être entreprises afin de résoudre les problématiques rencontrées et assurer l'atteinte des objectifs du projet
Reporté	Le projet a été reporté à une date ultérieure connue
Suspendu	Le projet est arrêté temporairement jusqu'à ce qu'une décision ou une action soit entreprise relativement à la reprise ou à l'abandon du projet
Abandonné	Le projet a été définitivement abandonné

Sommaire des résultats

OBJECTIFS		RÉSULTATS 2008 2009	2009 2010	2010 2011	Référence
ORIENTATION 1 :					
ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU					
1.1.1	Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École	◖			Page 39
1.2.1	Répondre aux besoins de formation des corps de police	◖			Page 41
1.2.2	Maintenir à jour les activités de formation policière	×			Page 43
1.2.3	Renforcer la collaboration avec les acteurs du milieu	●			Page 44
1.3.1	Positionner l'École comme un partenaire stratégique en matière de recherche et d'expertise-conseil	●			Page 45
ORIENTATION 2					
PROMOUVOIR ET FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS					
2.1.1	Recentrer le positionnement de l'École sur le continuum de formation policière et renforcer son leadership	●			Page 47
2.1.2	Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École	●			Page 48
2.1.3	Positionner l'École dans le secteur de la sécurité	●			Page 49
2.2.1	Promouvoir l'offre de formation	×			Page 51
2.2.2	Offrir de la formation hors établissement et en déconcentration	●			Page 51
2.3.1	Doter l'École d'une approche de développement de cours et de diffusion d'activités de formation intégrant les nouvelles technologies de l'information	⊙			Page 52
2.3.2	Offrir des services en ligne aux clientèles internes et externes	●			Page 52
2.4.1	Répondre aux besoins des clientèles	●			Page 53
2.4.2	Sensibiliser le personnel au service à la clientèle	●			Page 54
ORIENTATION 3					
ASSURER UNE SAINE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES					
3.1.1	Améliorer la qualité de vie au travail	●			Page 55
3.1.2	Développer les ressources humaines	●			Page 56
3.2.1	Poursuivre la modernisation des ressources informationnelles utilisées pour la formation, la recherche et la gestion organisationnelle	×			Page 57
3.3.1	Offrir des cours et des programmes aux meilleurs coûts possibles	●			Page 57
3.3.2	Effectuer un suivi efficace de l'allocation des ressources	●			Page 58
3.3.3	Développer et mettre à niveau les infrastructures	●			Page 59
3.4.1	Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre	⊙			Page 59
3.4.2	Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable	◖			Page 60

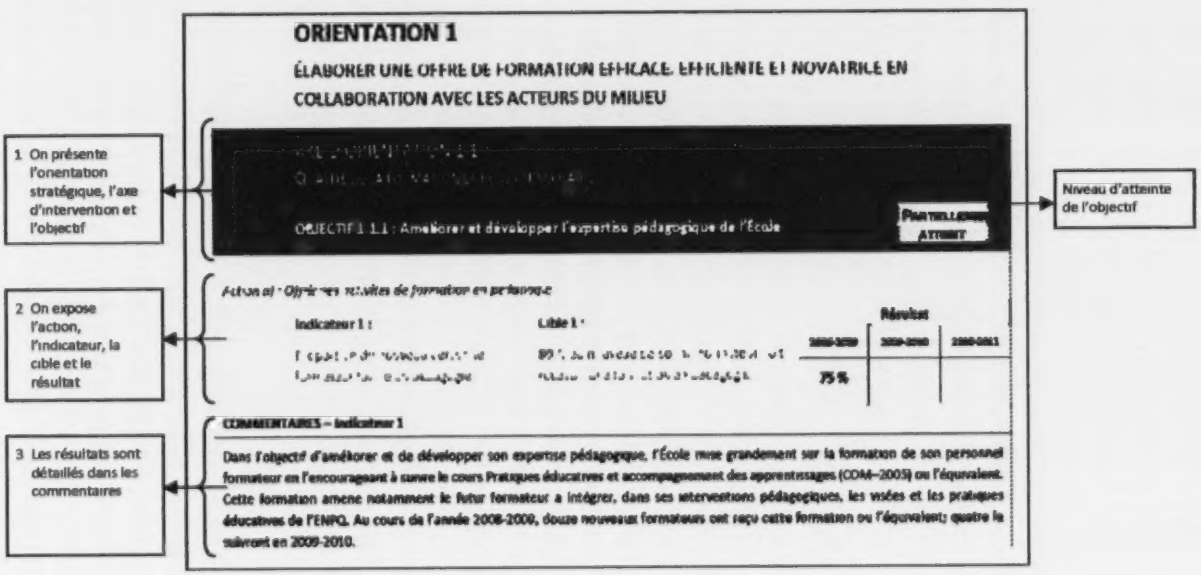
● Atteint ◖ Partiellement atteint × Non atteint ⊙ En cours

Sommaire des résultats



Éléments de présentation

Chacun des résultats est présenté en trois parties :



ORIENTATION 1

ÉLABORER UNE OFFRE DE FORMATION EFFICACE, EFFICIENTE ET NOVATRICE EN COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DU MILIEU

AXE D'ORIENTATION 1.1

QUALITÉ DE LA FORMATION ET RÉUSSITE SCOLAIRE

OBJECTIF 1.1.1 : Améliorer et développer l'expertise pédagogique de l'École

PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) : Offrir des activités de formation en pédagogie

Indicateur 1 :	Cible 1 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Proportion du nouveau personnel formateur formé en pédagogie	80 % du nouveau personnel formateur doit recevoir une formation en pédagogie	75 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 1

Dans l'objectif d'améliorer et de développer son expertise pédagogique, l'École mise grandement sur la formation de son personnel formateur en l'encourageant à suivre le cours Pratiques éducatives et accompagnement des apprentissages (COM–2005) ou l'équivalent. Cette formation amène notamment le futur formateur à intégrer, dans ses interventions pédagogiques, les visées et les pratiques éducatives de l'ENPQ. Au cours de l'année 2008-2009, douze nouveaux formateurs ont reçu cette formation ou l'équivalent; quatre la suivront en 2009-2010.

Action b) : Offrir des activités de formation sur l'approche de développement de l'École

Indicateur 2 :	Cible 2 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Proportion du nouveau personnel développeur formé sur l'approche de développement de l'École	80 % du nouveau personnel développeur doit recevoir une formation annuelle sur l'approche de développement de l'École	100 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 2

L'École mise également sur la formation de son personnel développeur en l'accompagnant dans sa démarche de développement d'une activité de formation selon l'approche par compétences. Ainsi, des séances d'information sont organisées annuellement par des conseillers pédagogiques visant expressément l'accroissement des compétences du personnel. Au cours de l'année 2008-2009, 100 % des nouveaux développeurs ont été accompagnés dans leur démarche d'élaboration d'une activité de formation par un conseiller pédagogique.

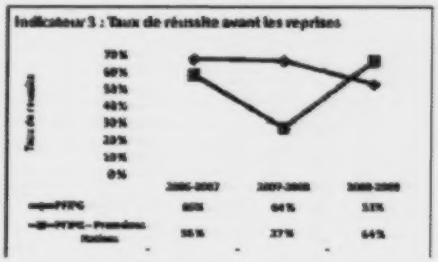
Action c) : Mettre en place une structure de soutien à la réussite scolaire

Indicateur 3 :	Cible 3 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Taux de réussite scolaire avant les reprises	Augmentation de 5 % d'ici 2011	En cours		

COMMENTAIRES – Indicateur 3

Ayant à cœur la réussite des aspirants policiers inscrits au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie, l'École suit de près l'évolution du taux de réussite avant les reprises. Au 30 juin 2009, ce taux s'élève à 51 % pour les aspirants policiers, et à 64 % pour les aspirants policiers des Premières Nations.

Dans le premier cas, on constate que deux cohortes sur neuf ont accusé un nombre plus important d'échecs en tir et en conduite d'urgence, faisant ainsi varier à la baisse le taux de réussite avant les reprises. Ce constat nous a amenés à nous pencher sur les causes de ces échecs et à mettre en place de nouvelles mesures visant à en réduire le nombre. D'une part, la façon de gérer les contenus a été redéfinie afin que ceux-ci soient moins condensés. D'autre part, les méthodes d'encadrement ont été revues. Finalement, les compétences des aspirants policiers en conduite seront évaluées au tout début du stage afin de leur offrir la possibilité de se mettre à niveau. Des véhicules seront d'ailleurs prêtés à cette fin.



Dans le deuxième cas, la forte variation s'explique par le nombre d'inscriptions qui fluctue énormément d'une année à l'autre.

En somme, les actions entreprises devraient permettre d'augmenter de 5 % d'ici 2011 le taux de réussite avant les reprises des aspirants policiers inscrits au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

AXE D'ORIENTATION 1.2

DÉVELOPPEMENT ET ACTUALISATION DES COURS ET DES PROGRAMMES

OBJECTIF 1.2.1 : Répondre aux besoins de formation des corps de police

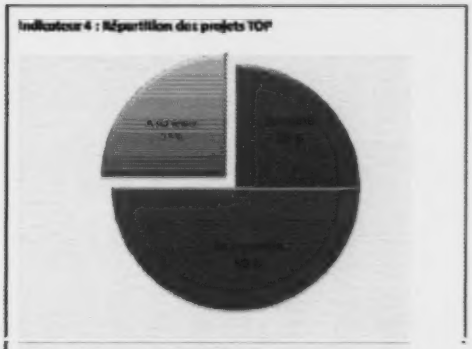
PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) : Développer des activités de formation en lien avec le Règlement sur les services policiers que les corps de police municipaux et la Sureté du Québec doivent fournir selon leurs compétences

Indicateur 4 :	Cible 4 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets de développement des activités de formation répondant aux besoins des corps de police en lien avec le Règlement sur les services policiers selon les échéanciers établis	70 % des projets[1] classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	75 %		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	83 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 4

Des dix projets liés à l'indicateur 4 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 75 % des projets classés TOP et 83 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :



Projets TOP liés à l'indicateur 4

- ***1-30 : Développement du cours Méthodes et techniques avancées d'enquête***
- ***1-76 : Développement du cours Épreuves de coordination des mouvements***
- ***1-91 : Développement du cours Agent évaluateur – reconnaissance de drogues***

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 4

- ***1-26: Développement du cours Contrôle de foule – Chef de section et chef de peloton, cote d'alerte 1-2-3 (inclut membre de section/peloton cote d'alerte)***
- ***1-33 : Cinémométrie pour les aspirants – SAAQ***
- ***1-34 : Développer le cours Technicien en scène d'incendie***
- ***1-65 : Développement du cours Capacité d'endiguement – Tireur actif***

[1] Le terme « Projets » englobe l'ensemble des projets et des améliorations du portefeuille 2008-2009

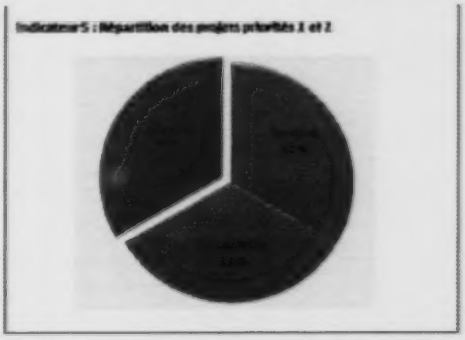
Action b) : Développer des activités de formation en lien avec les autres besoins de formation des corps de police

Indicateur 5 :	Cible 5 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets de développement des activités de formation répondant aux autres besoins des corps de police selon les échéanciers établis	**70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**0 %**		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**67 %**		

COMMENTAIRES – Indicateur 5

Des cinq projets liés à l'indicateur 5 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, aucun des projets classés TOP et 67 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ».

La cible 5 n'est que partiellement atteinte puisque les deux projets TOP liés à l'indicateur ont obtenu le statut « À surveiller » à la fin de l'exercice financier 2008-2009.



D'une part, le projet ***1-73 : Actualisation du programme de formation initiale en gestion policière*** a accusé un retard important en raison de son repositionnement. La cueillette des besoins, nécessitant plus de temps que prévu, et le manque de disponibilité des ressources internes ainsi que des partenaires, ont engendré un report de plusieurs activités. Néanmoins, l'année 2008-2009 a permis aux acteurs de se recentrer sur les objectifs du projet, d'identifier les principaux livrables et d'élaborer une planification réaliste pour la prochaine année.

D'autre part, le projet ***1-90 : Révision du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie*** a connu une part d'imprévus en début d'année, lesquels ont entraîné un remaniement de l'équipe de projet et un report de certaines activités. Bien que les difficultés aient été surmontées grâce à la rigueur de l'équipe de projet, l'envergure et la complexité de cet important projet, impose la vigilance. Par conséquent, au 30 juin 2009, ce projet reste « À surveiller ».

Ces deux projets se poursuivront au cours de la prochaine année.

<u>Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 6</u>

- ***1-57 : Élaboration d'une formation en enquête pour les constables spéciaux des communautés inuits***
- ***2-60 : Développement du cours Intervention pédagogique***

OBJECTIF 1.2.2 : Maintenir à jour les activités de formation policière — « Non atteint

Action a) : Actualiser les activités de formation pour mieux répondre aux besoins des corps de police

Indicateur 6 :	Cible 6 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets d'actualisation des activités de formation répondant aux besoins des corps de police selon les échéanciers établis	**70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**S. O.**[1]		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**56 %**		

COMMENTAIRES – Indicateur 6

Des neuf projets liés à l'indicateur 6 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 56 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

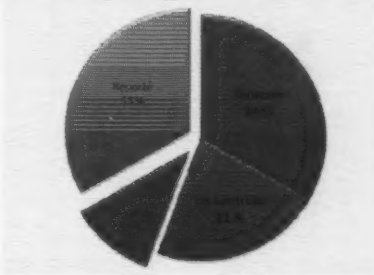
Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 6

- ***1-17 : Actualisation des fondements stratégiques en emploi de la force***
- ***2-34 : Élaboration d'un protocole de mise à feu***
- ***2-78 : Actualisation du programme de formation des constables spéciaux (autochtones)***

La cible 6 n'a pu être atteinte puisque trois projets importants ont été reportés à l'année 2009-2010 en raison du manque de disponibilité des ressources :

- ***2-58 : Actualisation du cours patrouille nautique***
- ***2-59 : Actualisation du cours Opération planifiée de contrôle routier – OPCR***
- ***2-86 : Mise à jour du cours Actualisation des connaissances du patrouilleur***

Indicateur 6 : Répartition des projets priorités 1 et 2



Action b) : Actualiser les activités de formation en fonction des préoccupations sociétales, gouvernementales et ministérielles

Indicateur 7 :	Cible 7 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Taux de réalisation des actions déclarées dans les plans gouvernementaux	Réalisation de **80 %** des actions mentionnées dans les plans gouvernementaux d'ici 2011	**En cours**		

COMMENTAIRES – Indicateur 7

Afin de s'assurer que ses stratégies de formation sont adéquates, l'École tient compte des préoccupations gouvernementales dans le développement et l'actualisation de ses programmes. À cet effet, elle a élaboré un tableau de suivi des plans d'action et préoccupations gouvernementales. Au 30 juin 2009, 11 % des actions mentionnées dans les plans gouvernementaux sont réalisées.

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2008-2009 n'est associé à l'indicateur 6

OBJECTIF 1.2.3 : Renforcer la collaboration avec les acteurs du milieu — ● Atteint

Action a) : Établir des partenariats nationaux et internationaux

Indicateur 8 :	Cible 8 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Nombre d'ententes avec des partenaires nationaux et internationaux	2 ententes par année	6		
	2 ententes mises en œuvre par année	3		

COMMENTAIRES – Indicateur 8

L'École a établi quelques nouvelles ententes au cours de l'année 2008-2009 dont trois sur la scène internationale. D'une part, pour la tenue du congrès FRANCOPOL, l'École s'est liée à l'Organisation internationale de la Francophonie, laquelle, par sa contribution financière, a permis à une dizaine de représentants des pays du Sud et de l'Est de participer à cet événement d'envergure. D'autre part, l'École est devenue au cours de l'année, un membre à part entière du réseau FRANCOPOL. Finalement, l'entente avec l'Académie provinciale de police Émilien Vaes de Belgique a été mise en œuvre. L'École a effectivement accueilli 3 représentants en février et a envoyé 2 représentants en Belgique en mai. Les rapports de mission font foi de la qualité et de la pertinence des échanges qui ont eu lieu. Par ailleurs, sur le plan national, des ententes de partenariat ont été réalisées notamment avec le Camp Notre-Dame-de-la-Joie, le Centre d'expertise Marie-Vincent et le Réseau Intersection. Une entente a également été conclue avec le ministère de la Sécurité publique pour le développement de la formation des constables spéciaux.

Action b) : Stimuler les échanges d'expertise tant au plan national qu'international

Indicateur 9 : Nombre d'activités d'échange d'expertise entre l'École et les acteurs nationaux et internationaux	Cible	2006-2007	2007-2008	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Délégations accueillies par année	12	10	14	3		
Missions canadiennes par année	5	1	0	3		
Missions étrangères par année	5	3	7	7		
Colloque/congrès/conférence et séminaire international organisé par l'École aux deux ans	1			1		
Colloque/congrès/conférence et séminaire national par année organisé par l'École	1	0	1	2		
Participations par année à des colloques/congrès/conférences et séminaires en tant que conférencier	5	5	4	8		
Participations par année à des colloques/congrès/conférences et séminaires en tant qu'auditeur	70	62	66	93		

COMMENTAIRES – Indicateur 9

L'année 2008-2009 a été particulièrement dynamique sur le plan des échanges nationaux et internationaux. D'abord, un événement majeur s'est tenu en septembre 2008 marquant la création du Réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL auquel ont participé quelque 200 participants de 13 pays. À cette occasion, l'École a organisé des visites pour les participants et des rencontres thématiques afin d'expliquer en détail le modèle québécois, ce qui explique la diminution du nombre de délégations accueillies cette année et du nombre de missions canadiennes. Par ailleurs, le projet d'échange bisannuel de formateurs avec l'Académie de police de Jurbise en Belgique a été réalisé. Finalement, plusieurs missions d'échange ont été faites en cours d'exercice, permettant ainsi à l'École de voir différentes façons de faire en matière de stratégie de formation policière, entre autres : à la GRC à Régina, au Collège de police de l'Ontario (OPC) à Aylmer en Ontario et à l'École Nationale d'Administration Pénitentiaire (ENAP) à Agen en France.

AXE D'ORIENTATION 1.3

RECHERCHE ET EXPERTISE-CONSEIL

OBJECTIF 1.3.1 : Positionner l'École comme un partenaire stratégique en matière de recherche et d'expertise-conseil

● Atteint

Action a) : Participer à des projets de recherche novateurs

Indicateur 10 :	Cible 10 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets de recherche selon les échéanciers établis dans l'agenda de recherche	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 10

Des quatre projets liés à l'indicateur 10 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et 100 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets TOP liés à l'indicateur 10

- ***1-03 : Évaluation du profil des aspirants policiers***
- ***2-16 : Restructuration du CIDRAP***

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 10

- ***1-13 : Réalisation d'une étude sur la socialisation professionnelle des policiers québécois***
- ***1-16 : Réalisation d'une étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y (Phase II)***

Indicateur 11 :	Cible 11 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre de publications scientifiques	1 par année	1		

COMMENTAIRES – Indicateur 11

Un rapport a été réalisé en lien avec le projet ***1-16 Réalisation d'une étude sur l'insertion professionnelle des policiers des générations X et Y*** touchant spécifiquement le volet « Transmission intergénérationnelle de la culture policière ». Ce projet de recherche hautement prioritaire pour l'École vise à observer sur le terrain comment se déroule l'acquisition (ou non) de la culture policière dans un contexte de différences générationnelles plus global (différences qui accentuent l'écart que l'on trouve habituellement entre les recrues et leurs formateurs). Plus particulièrement, l'objectif est, d'une part, d'examiner comment ce processus de socialisation professionnelle est vécu par les nouvelles recrues elles-mêmes et, d'autre part, de cerner le point de vue des policiers expérimentés qui forment ou qui encadrent les nouvelles recrues. Par ailleurs, on cherche à observer directement les processus à l'œuvre dans la façon dont la culture policière est acquise, afin d'identifier des aspects que les policiers eux-mêmes ne perçoivent peut-être pas comme des composantes de la transmission de la culture policière, ou encore ceux dont ils ne parlent pas en entretien.

ORIENTATION 2

PROMOUVOIR ET FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX BESOINS

AXE D'ORIENTATION 2.1
NOTORIÉTÉ

OBJECTIF 2.1.1 : Recentrer le positionnement de l'École sur le continuum de formation policière et renforcer son leadership

● Atteint

Action a) : Organiser des activités renforçant le leadership de l'École

Indicateur 12 :	Cible 12 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités visant à renforcer le leadership de l'École selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O.[1]		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	67 %		

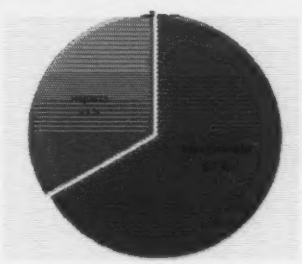
COMMENTAIRES – Indicateur 12

Des trois projets liés à l'indicateur 12 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 67 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 12

- ***2-08 : Positionnement de l'École sur les comités en lien avec le PFIPG***
- ***2-71 : Élaboration d'une politique relative aux demandes d'expertise***

Indicateur 12 : Répartition des projets priorités 1 et 2



[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2008-2009 n'est associé à l'indicateur 12

OBJECTIF 2.1.2 : Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École

● Atteint

Action a) : Assurer des communications externes contribuant à la notoriété de l'École

Indicateur 13 :	Cible 13 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'entrevues, de reportages et de publications institutionnelles	110 en 2008-2009 Augmentation de 5 % pour les années suivantes	171		

COMMENTAIRES – Indicateur 13

Au 30 juin 2009, on constate que la cible 13, laquelle correspond à la moyenne des 7 dernières années, a été largement atteinte. On explique cette forte progression en partie par l'accroissement de la visibilité de l'École dans la presse numérique qui connaît un essor fulgurant et par notre participation à des événements marquants.

D'une part, l'École a organisé deux événements majeurs qui ont bénéficié d'une couverture médiatique importante : le Congrès international FRANCOPOL regroupant quelque 200 participants de 13 pays et lors duquel fut créé le Réseau international francophone de formation policière, puis la Journée de reconnaissance policière où douze personnes qui se sont distinguées en accomplissant des actes héroïques afin de protéger la collectivité ont été honorées. Ces événements ont attiré plusieurs personnalités.

D'autre part, nous avons joui d'une visibilité considérable grâce à un reportage diffusé sur la chaîne Télé-Québec. En effet, l'équipe des Francs-Tireurs a passé une journée en compagnie des aspirants policiers et des formateurs afin de mieux comprendre la réalité du métier de policier et comment celui-ci est formé. Ce fut également l'occasion de discuter du projet d'amélioration des conditions d'admission du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie. Ce projet a suscité énormément d'intérêt chez les médias puisque dès la diffusion du reportage, les demandes d'entrevues ont connu une augmentation exponentielle. L'École s'est donc empressée d'informer le public de sa volonté d'améliorer le processus de sélection des aspirants policiers.

Finalement, l'École a été propulsée à l'avant-plan lors de la création du nouveau programme du Camp Notre-Dame-de-la-Joie visant la sensibilisation au travail de policier. Unique au Canada, ce programme s'adresse aux jeunes de 9 à 14 ans qui, pendant une semaine, sont initiés au travail de policier.

Indicateur 14 :	Cible 14 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre de visites du site Web	Augmentation de 5 % par année	11,5 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 14

Indicateur 14 : Nombre de visites du site Web

Nombre de visites du site Web :	2007-2008	2008-2009	Écart
	158 610	176 788	11,5 %

OBJECTIF 2.1.3 : Positionner l'École dans le secteur de la sécurité

● Atteint

Action a) : Organiser des activités permettant à l'École de se positionner dans le secteur de la sécurité

Indicateur 15 :	Cible 15 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Pourcentage de réalisation des projets permettant à l'École de se positionner dans le secteur de la sécurité selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	75 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 15

Des cinq projets liés à l'indicateur 15 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés TOP et 75 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

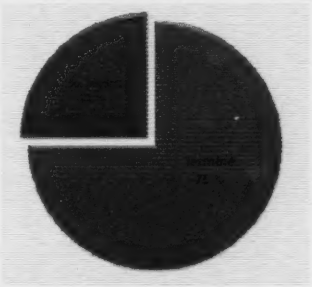
Projet classé TOP lié à l'indicateur 15

- ***1-74 : Réalisation d'une étude de faisabilité relative à la création d'une école de sécurité intérieure***

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 15

- ***1-06 Élaboration de la cartographie de la formation en sécurité intérieure au Québec***
- ***1-47 Réalisation d'une étude de préfaisabilité pour le positionnement de l'École dans les secteurs de la sécurité privée***
- ***1-51 Création du Réseau international francophone de formation policière — FRANCOPOL***
- ***1-93 Réalisation d'une étude de faisabilité relative à l'implication de l'École dans la création d'un camp d'été portant sur la formation policière***

Indicateur 15 : Répartition des projets priorités 1 et 2



Par ailleurs, d'autres activités ont été mises en œuvre afin de mieux positionner l'École dans le secteur de la sécurité spécifiquement en ce qui a trait au Réseau international francophone de formation policière FRANCOPOL. En effet, les membres du personnel sont continuellement invités à prendre part aux activités organisées dans le cadre du Réseau depuis sa création en septembre 2008. De surcroît, nous rendons les services du Carrefour de l'information et du savoir (CIS)[1] disponibles à l'ensemble des membres de FRANCOPOL, qu'ils soient nationaux ou internationaux. Le rôle principal du CIS est de développer une collection de documents répondant aux exigences du curriculum, d'offrir un accès très large à l'information par le biais des nouvelles technologies de l'information et des communications dont notre logiciel de gestion de bibliothèque est la pierre d'assise, de soutenir et guider les utilisateurs dans l'utilisation des nouvelles technologies. Ainsi, c'est plus de 20 000 documents (livres, périodiques, journaux, vidéos, rapports, études, etc.) et plus de 3 000 adresses de sites Internet qui sont maintenant accessibles aux usagers.

[1] Identifié en tant que Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS) dans le cadre du Réseau

Action b) : Étendre les services de formation aux clients du milieu de la sécurité (autres que les corps de police)

Indicateur 16 :	Cible 16 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des nouveaux projets pour les clients du milieu de la sécurité publique selon les échéanciers établis	Réalisation de **80 %** des nouveaux projets pour les clients de la sécurité publique selon les échéanciers établis	**83 %**		

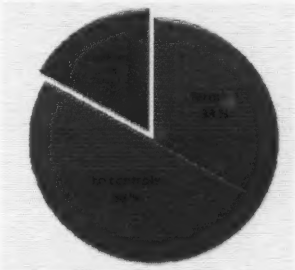
COMMENTAIRES – Indicateur 16

Des six projets liés à l'indicateur 16 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 83 % ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 16

- ***1-44 : Adaptation et diffusion d'une formation sur les techniques d'entrevue destinée aux enquêteurs de la RRQ***
- ***1-46 : Révision de formations de base destinées aux constables spéciaux***
- ***1-48 : Développement d'une activité de formation portant sur l'utilisation d'un bouclier de protection rigide***
- ***1-55 : Formation des agents de convoyage des valeurs (armes à feu)***
- ***1-56 : Développement d'une activité de formation portant sur l'actualisation des connaissances en droit criminel et dédiée aux contrôleurs routiers de CRQ***
- ***1-83 : Élaboration du programme d'intégration à la fonction d'agent des services correctionnels***

Indicateur 16 : Répartition des projets prioritaires 1 et 2



AXE D'ORIENTATION 2.2
OFFRE DE FORMATION

OBJECTIF 2.2.1 : Promouvoir l'offre de formation

✕ Non atteint

Action a) : Élaborer, mettre en œuvre et actualiser le plan de marketing pour les services de l'École

Indicateur 17 :	Cible 17 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis	Élaboration du plan de marketing en 2008-2009 Réalisation de 80 % des activités liées au plan de marketing selon les échéanciers établis pour les années suivantes	Non atteinte		

COMMENTAIRES – Indicateur 17

L'École continue de promouvoir son offre de formation, mais souhaite structurer ses actions dans un plan bien défini pour un maximum d'efficience. L'élaboration du plan de marketing prévue pour l'année 2008-2009 n'a pu être réalisée en raison du manque de disponibilité des parties prenantes. Ce projet sera prioritaire pour la prochaine année.

OBJECTIF 2.2.2 : Offrir de la formation hors établissement et en déconcentration

● Atteint

Action a) : Maintenir le niveau d'achalandage des activités de formation en déconcentration et de formation hors établissement

Indicateur 18 :	Cible 18 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage à maintenir dans les activités de formation hors établissement et en déconcentration	Maintien en 2008-2009 Augmentation de 5 % pour les années suivantes	Maintien		

COMMENTAIRES – Indicateur 18

Au plan statistique, 7 % des activités de formation de l'École ont été données hors établissement, soit une augmentation de 1 % par rapport à l'année dernière. Quant aux activités données en déconcentration, ce taux s'est maintenu à 7 %. Dans les deux prochaines années, on entend entreprendre des actions plus ciblées afin d'assurer l'augmentation de 5 % prévue par la planification stratégique.

AXE D'ORIENTATION 2.3
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS

OBJECTIF 2.3.1 : Doter l'École d'une approche de développement de cours et de diffusion d'activités de formation intégrant les nouvelles technologies de l'information

● En cours

Action a) : Intégrer des éléments technologiques dans les activités de formation

Indicateur 19 :	Cible 19 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre d'activités de formation ayant nouvellement intégré des éléments technologiques selon les besoins manifestes	20 activités d'ici 2011	En cours		

COMMENTAIRES – Indicateur 19

Bien qu'aucun élément technologique n'ait nouvellement été intégré dans les activités de formation, l'École a réalisé, au cours de l'année 2008-2009, plusieurs travaux afin de faciliter l'atteinte de sa cible prévue pour 2011. En effet, l'École a fait l'acquisition de nouveaux éléments technologiques tels un système interactif d'enregistrement de réponses, des outils collaboratifs (blogues et wikis) et des tablettes électroniques de saisie des feuilles d'évaluation. Par ailleurs, nous nous affairons également à évaluer la possibilité d'acheter un simulateur de conduite, lequel viendra soutenir la formation actuelle en conduite d'urgence. Finalement, les aspirants policiers sont fortement encouragés à utiliser leur ordinateur portable pour télécharger l'ensemble de la documentation de formation désormais disponible en ligne, à partir du portail du CIS.

OBJECTIF 2.3.2 : Offrir des services en ligne aux clientèles internes et externes

● Atteint

Action a) : Offrir des activités de formation en ligne

Indicateur 20 :	Cible 20 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités de formation en ligne selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 20

Deux projets de formation en ligne ont vu le jour en 2008-2009, l'un entièrement développé par l'École, l'autre en collaboration avec la Sureté du Québec :

1-31 : Développement du cours Maintien des compétences des TQA
2-06 : Formation en ligne – LERDS

Le projet de formation en ligne 1-31 qui a été développé par l'École est basé sur le principe des jeux informatisés d'entraînement et de simulation (Serious Games). Cette activité de formation offre au technicien qualifié en alcootest (TQA) un outil de soutien au maintien de sa compétence dans l'utilisation des alcootests Alco-Sensor IV – RBT IV ou Intoxilyzer® 5000 C. Elle constitue par ailleurs un bon moyen pour les personnes-ressources en matière d'alcootest et les responsables concernés d'accompagner efficacement les TQA et de leur offrir l'appui nécessaire au maintien de leur compétence.

Les exercices proposent au TQA de réaliser son travail virtuellement en utilisant un alcootest similaire à celui de son organisation policière. Le scénario élaboré place le technicien qualifié dans un contexte concret de réalisation du protocole d'utilisation d'un alcootest, tout en lui posant certaines questions théoriques pertinentes lui permettant de bien maîtriser les divers éléments constituant sa compétence. Le TQA peut ainsi s'assurer qu'il respecte adéquatement la procédure établie pour la manipulation d'un alcootest, tout en maintenant ses connaissances en la matière à jour.

Le portail Moodle, qui sert à la diffusion des activités, permet, quant à lui, au technicien qualifié de garder des traces de ses expérimentations. Il offre aussi à la personne-ressource un outil convivial et simple pour assurer le suivi des résultats obtenus dans le cadre des exercices effectués par les techniciens qualifiés qui sont sous sa supervision.

Outre la formation en ligne, l'ENPQ s'affaire à offrir d'autres services en ligne à ses différentes clientèles. Ainsi, l'année 2008-2009 a permis d'évaluer la possibilité de déployer différentes applications du système de gestion des dossiers scolaires auprès des clientèles externes et de faire la promotion du Carrefour de l'information et du savoir. Ces deux projets se poursuivront au cours de la prochaine année.

AXE D'ORIENTATION 2.4
APPROCHE CLIENT

OBJECTIF 2.4.1 : Répondre aux besoins des clientèles

● Atteint

Action a) : Réaliser des sondages auprès des clientèles cibles

Indicateur 21 :	Cible 21 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Taux de satisfaction des clientèles cibles	80 % par année	**88,1 %**		

COMMENTAIRES – Indicateur 21

La satisfaction des clientèles cibles est une préoccupation constante pour l'École. C'est pour cette raison que les différents services sondent régulièrement leurs clientèles afin de s'assurer que leurs attentes sont comblées.

D'abord, les clientèles sont appelées à évaluer les enseignements. Cette évaluation consiste à apprécier différentes caractéristiques d'une formation et son efficacité par rapport à l'atteinte d'objectifs. On s'intéresse ici autant aux objectifs et contenus de la formation, à l'approche et aux dispositifs pédagogiques déployés, qu'aux acteurs qui y interviennent (formateurs, comédiens, etc.).

Puis, elles évaluent les installations et les services connexes mis à leur disposition lors de leur passage à l'École.

L'évaluation proportionnelle de la satisfaction de toutes les clientèles de l'École a permis de dégager un taux de satisfaction global de 88,1 % pour l'année 2008-2009.

OBJECTIF 2.4.2 : Sensibiliser le personnel au service à la clientèle

● Atteint

Action a) : Former le personnel de l'École au service à la clientèle

Indicateur 22 :	Cible 22 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre de membres du personnel formés au service à la clientèle	20 par année	21		

COMMENTAIRES – Indicateur 22

L'excellence du service à la clientèle étant une priorité pour l'ENPQ, une formation intitulée « Savoir dire, savoir-faire! » a été offerte à 19 membres de son personnel qui entretiennent des liens directs avec la clientèle interne ou externe. Au cours de cette formation, les sujets suivants ont été abordés : le professionnalisme, l'attitude, l'écoute efficace versus l'identification des besoins des clients, la communication, l'étiquette téléphonique, l'attitude envers les clients irrespectueux et agressifs, etc. Par ailleurs, deux autres personnes ont suivi un atelier de formation portant sur l'accompagnement de la personne-ressource dans le cadre d'une plainte de harcèlement psychologique au travail, dans laquelle on a misé sur le développement d'attitudes et de stratégies aidantes dans une démarche d'accompagnement.

ORIENTATION 3

ASSURER UNE SAINE GESTION ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOS RESSOURCES

AXE D'ORIENTATION 3.1

RESSOURCES HUMAINES

OBJECTIF 3.1.1 : Améliorer la qualité de vie au travail — ● Atteint

Action a) Mettre en œuvre des mesures ayant un impact sur la qualité de vie au travail

Indicateur 23 :	Cible 23 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Nombre de domaines ciblés par le sondage sur la qualité de vie au travail qui ont été améliorés en 2011	7 domaines améliorés sur les 10 ciblés par le sondage sur la qualité de vie au travail en 2011	En cours		

COMMENTAIRES – Indicateur 23

Dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail, deux comités ont été créés au cours de l'année 2008-2009 : l'un sur la reconnaissance, l'autre sur la communication. De plus, la Direction des ressources humaines a établi un plan d'action dressant un portrait des différentes actions à entreprendre selon un échéancier déterminé.

Action b) Augmenter les activités de prévention des accidents de travail

Indicateur 24 :	Cible 24 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Nombre d'activités organisées afin de prévenir les accidents de travail	2 activités de prévention par année	2		
	6 tournées de prévention	6		

COMMENTAIRES – Indicateur 24

Dans un premier temps, deux activités de prévention des accidents de travail ont été organisées au cours de l'année 2008-2009 touchant spécifiquement les fiches signalétiques (SIMDUT) et l'outil d'évaluation des mesures de retenue des camions aux quais de transbordement développé par l'IRSST.

Dans un deuxième temps, six tournées de prévention ont été faites par les représentants du comité de santé et de sécurité du travail afin de présenter plus particulièrement les fiches signalétiques et pour inspecter les trousses de premiers soins dispersées dans l'ENPQ. Ces visites ont également pour but de repérer les risques d'accident du travail et de rencontrer les travailleurs. Les rencontres permettent aux représentants d'avoir une meilleure connaissance du milieu de travail et de faire de la prévention.

Action c) : Réduire les absences au personnel

Indicateur 25 :	Cible 25 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Nombre de jours d'absence pour cause de maladie et accidents du travail[1]	Réduction de 5 % d'ici 2011	En cours		

COMMENTAIRES – Indicateur 25

Au 30 juin 2009, chez les employés réguliers, une diminution globale de 52 % des absences du personnel a été enregistrée. Les absences prolongées pour cause de maladie ont été moins nombreuses en 2008-2009 justifiant ainsi l'importante réduction.

Absences du personnel	2007-2008*	2008-2009	
Jours d'absence en maladie	2 483	1 067	
Jours d'absence en accidents du travail	445	345	
Total	2 928	1 412	↘ 52 %

* L'année 2007-2008 a été choisie comme année de référence.

OBJECTIF 3.1.2 : Développer les ressources humaines — ● Atteint

Action a) Mettre en œuvre et actualiser le Plan de développement des ressources humaines (PDRH)

Indicateur 26 :	Cible 26 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
État d'avancement du PDRH	Statut « En contrôle » à la fin de chaque exercice financier	En contrôle		

COMMENTAIRES – Indicateur 26

La direction des ressources humaines s'affaire à établir un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en s'intéressant plus particulièrement au recrutement, à la formation et à l'appréciation de la contribution du personnel. Au 30 juin 2009, le volet « Planification de la relève » est considérablement avancé. Une cartographie organisationnelle a été conçue visant à favoriser la compréhension commune des enjeux auxquels doit faire face l'École sur ce plan. Ce projet se poursuivra au cours de la prochaine année.

[1] Seulement les jours d'absence des employés réguliers sont comptabilisés

AXE D'ORIENTATION 3.2

3.2 RESSOURCES INFORMATIONNELLES

OBJECTIF 3.2.1 : Poursuivre la modernisation des ressources informationnelles utilisées pour la formation, la recherche et la gestion organisationnelle

Non atteint

Action a) Élaborer, mettre en œuvre et actualiser le Plan directeur des ressources informationnelles (PDRI)

Indicateur 27 :	Cible 27 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
État d'avancement du PDRI	Statut « En contrôle » en 2008-2009 et « Terminé » en 2009-2010	À surveiller		

COMMENTAIRES – Indicateur 27

Par l'entremise d'un plan directeur des ressources informationnelles (RI), l'École souhaite :

- avoir une vision globale à court, moyen et long terme de ses besoins en matière de RI;
- tirer avantage du potentiel des RI pour améliorer la prestation des services et supporter les activités opérationnelles, administratives, pédagogiques et décisionnelles;
- se doter d'outils technologiques qui permettront d'atteindre les objectifs de la planification stratégique 2008-2011.

Faute de disponibilité des ressources et en raison de la complexité du projet, la concrétisation de ce PDRI a été repoussée d'une année. Néanmoins, certains travaux ont été entrepris notamment sur le plan de la planification du projet. Ce dossier sera prioritaire pour la prochaine année.

AXE D'ORIENTATION 3.3

3.3 GESTION DES RESSOURCES

OBJECTIF 3.3.1 : Offrir des cours et des programmes aux meilleurs coûts possibles

Atteint

Action a) Évaluer le coût de revient des cours à l'annuaire

Indicateur 28 :	Cible 28 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de cours à l'annuaire dont le coût de revient a été réévalué	Coût de revient réévalué annuellement pour 100 % des cours à l'annuaire	100 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 28

Au cours de l'année 2008-2009, le Service des ressources financières a conçu une grille journalière de l'utilisation des ressources, laquelle est désormais intégrée à la fiche de coût de revient. Cette grille permet d'avoir une vision plus juste des coûts d'une journée à l'autre. Elle permet également un meilleur suivi et stimule la réflexion.

OBJECTIF 3.3.2 : Effectuer un suivi efficace de l'allocation des ressources

● Atteint

Action a) Mettre en place des outils facilitant la gestion efficace des ressources et la prise de décision

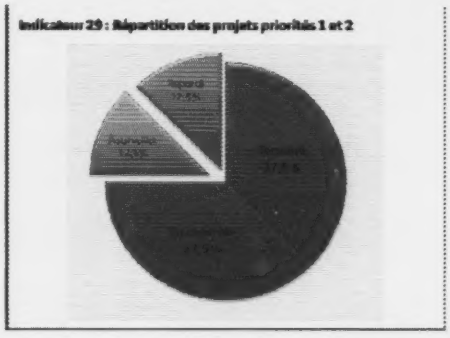
Indicateur 29 :	Cible 29 :	Résultat 2008-2009	Résultat 2009-2010	Résultat 2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités visant l'accroissement de la performance selon les échéanciers établis	**70 %** des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**S. O.**[1]		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	**75 %**		

COMMENTAIRES – Indicateur 29

Des huit projets liés à l'indicateur 29 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 75 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 29

- ***2-03 : Optimisation de l'utilisation des RH – Phase II (mise en œuvre des recommandations)***
- ***2-04 : Élaboration et mise à jour des processus internes***
- ***2-11 : Mise à jour des politiques et procédures RH***
- ***2-18 : Mise à jour du Règlement sur le régime des études de l'École***
- ***2-27 : Mise à jour de la politique sur les contrats d'approvisionnement et de services***
- ***2-35 : Réalisation d'une étude sur la proportion d'enseignement des instructeurs en patrouille-gendarmerie***



Parmi les projets qui n'ont pu se réaliser complètement au cours de l'année ou qui ont rencontré certaines difficultés ayant ainsi freiné l'atteinte des objectifs annuels, on retrouve :

- ***1-45 : Élaboration et mise en place des tableaux de bord de gestion***
- ***2-96 : Mise en place d'un outil de gestion de l'assiduité***

Ces projets seront prioritaires pour la prochaine année.

Et puisqu'aucun projet TOP au sein du portefeuille 2008-2009 n'était lié à cet indicateur, la cible annuelle a été atteinte.

Finalement, d'autres activités ont été entreprises par l'ENPQ afin d'améliorer le suivi des ressources notamment en ce qui a trait à la formation en gestion de projet. Près de cinquante membres du personnel ont reçu une formation annuelle en gestion de projet.

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2008-2009 n'est associé à l'indicateur 29

OBJECTIF 3.3.3 : Développer et mettre à niveau les infrastructures — ● Atteint

Action a) Développer et mettre à niveau les infrastructures

Indicateur 30 :	Cible 30 :	Résultat 2008-2009	2009-2010	2010-2011
Pourcentage de réalisation des activités de développement et de mise à niveau des infrastructures selon les échéanciers établis	70 % des projets classés TOP dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	S. O.[1]		
	60 % des projets classés priorités 1 et 2 dont le statut est « Terminé » ou « En contrôle » à la fin de l'exercice financier	100 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 30

Des quatre projets liés à l'indicateur 30 intégrés dans le portefeuille 2008-2009 afin de faciliter l'atteinte de l'objectif fixé, 100 % des projets classés priorités 1 et 2 ont obtenu le statut « Terminé » ou « En contrôle ». Parmi ceux-ci, on retrouve notamment les projets suivants :

Projets classés priorités 1 et 2 liés à l'indicateur 30

- ***2-14 : Acheter des équipements de protection Mawashi***
- ***2-15 : Acheter des pistolets de pratique (bleus)***
- ***2-19 : Aménagement du pavillon de Monseigneur-Courchesne***
- ***2-24 : Élaboration d'un plan d'action visant l'optimisation du système de contrôle des accès et de surveillance par caméras***

Par ailleurs, d'autres activités ont été entreprises afin de moderniser certains éléments de l'infrastructure. C'est le cas notamment de l'aménagement du pavillon D'Youville et de l'évaluation du système téléphonique.

AXE D'ORIENTATION 3.4
3.4 DÉVELOPPEMENT DURABLE

OBJECTIF 3.4.1 : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre — ● En cours

Action a) Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique

Indicateur 31 :	Cible 31 :	Résultat 2008-2009	2009-2010	2010-2011
Taux du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable	80 % d'ici 2011	En cours		

[1] Aucun projet classé TOP dans le portefeuille 2008-2009 n'est associé à l'indicateur 30

COMMENTAIRES – Indicateur 31

Au 30 juin 2009, 4,7 % du personnel a été sensibilisé à la démarche de développement durable. Dans un premier temps, les membres du personnel sensibilisés à la démarche en 2008-2009 proviennent principalement de l'équipe multisectorielle de développement durable ayant contribué à l'élaboration du premier plan d'action de l'École en cette matière. La sensibilisation s'est effectuée tout au long des travaux de l'équipe ayant mené à la publication de ce plan d'action. De plus, tous les éléments de contenu ont été rassemblés en vue de tenir un événement thématique dédié au développement durable pour l'ensemble du personnel au cours du prochain exercice.

Indicateur 32 :	Cible 32 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières	50 % d'ici 2011	En cours		

COMMENTAIRES – Indicateur 32

À la suite d'activités de sensibilisation à la démarche de développement durable, une deuxième phase consiste à former les personnes étant directement touchées par le développement durable dans le cadre de leur fonction. En 2008-2009, six membres du personnel de l'École ont participé à six activités de formation offertes par le Bureau de coordination de développement durable et ses partenaires. Selon la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*, le calcul du taux de personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières est basé sur le nombre actuel de personnes sensibilisées à la démarche. Au 30 juin 2009, sur quinze membres du personnel sensibilisés à la démarche de développement durable, six en ont acquis une connaissance suffisante pour la prendre en compte dans leurs activités régulières, c'est-à-dire 40 %.

OBJECTIF 3.4.2 : Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable

PARTIELLEMENT ATTEINT

Action a) Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable

Indicateur 33 :	Cible 33 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Adoption du cadre de gestion environnementale	Juin 2011	En cours		

Indicateur 34 :	Cible 34 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Contribution à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux	Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2009	84,4 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 34

L'année 2008-2009 a été marquée par la publication du *Plan d'action de développement durable 2008-2011*. Voici un sommaire des actions entreprises :

En 2008-2009, quatre gestes contribuant à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux ont été identifiés.

1) Réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés pour se rendre au travail

- ***Une page Web a été conçue incitant les employés au covoiturage (avancement : 50 %), laquelle sera publiée sur l'intranet.***

2) Adopter des directives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés dans le cadre de leur travail

- ***L'ENPQ a fait l'acquisition d'un véhicule hybride au printemps 2009.***
- ***L'ENPQ a fait l'acquisition d'un système de vidéoconférence et en fait la promotion.***

3) Déployer un système de récupération multimatières (papier/carton, plastique, verre, métal)

- ***L'ENPQ a mis en place six bacs de récupération multimatières à proximité du personnel, à des endroits stratégiques.***

4) Mettre en place des mesures de sensibilisation visant la réduction à la source ou le réemploi

- ***Le service alimentaire de l'ENPQ a cessé d'utiliser des verres de styromousse depuis juillet 2008 et les bouteilles d'eau ont été remplacées par des pichets d'eau pour toutes les rencontres de 20 personnes et moins.***

Malgré les efforts constants, la cible 34 n'a pu être complètement atteinte au 30 juin 2009. Les actions non complétées se poursuivront donc au cours de la prochaine année.

Indicateur 35 :	Cible 35 :	Résultat		
		2008-2009	2009-2010	2010-2011
Contribution à l'adoption de pratiques d'acquisition écoresponsables	Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2011	100 %		

COMMENTAIRES – Indicateur 35

L'atteinte de la cible 35, prévue pour 2011, a été devancée. D'une part, le personnel responsable des achats a participé à la formation sur les acquisitions écoresponsables offerte par le Forum des gestionnaires en ressources matérielles du gouvernement du Québec, en collaboration avec le Bureau de coordination de développement durable, en février 2009. D'autre part, dans la perspective d'intégrer des dispositions environnementales ou écoresponsables à nos achats, l'ENPQ a respecté les normes en matière d'acquisition de papier à 100 % recyclé contenant au moins 30 % de fibres post-consommation, et en matière d'acquisition de micro-ordinateurs répondant aux critères EPEAT (Electronic Product Environmental Assessment Tool / Outil d'évaluation environnementale des produits électroniques).

Les exigences législatives et gouvernementales

Accès aux documents, protection des renseignements personnels et sécurité de l'information

COMITÉ SUR L'ACCÈS À L'INFORMATION, LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET LA SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Président
Michel Beaudoin
Directeur général

Membres
Daniel Jean
Directeur du soutien administratif et technologique
Responsable de la sécurité de l'information

Isabelle Lajoie
Directrice des ressources humaines

Gérald Laprise
Secrétaire général et registraire
Responsable de l'accès aux documents et de la protection des renseignements personnels

Sylvain Noury
Responsable des ressources matérielles et des technologies de l'information

Jacques Pelletier
Directeur des formations initiales

Pierre Saint-Antoine
Directeur des affaires institutionnelles et des communications

Le comité sur l'accès à l'information, la protection des renseignements personnels et la sécurité de l'information a pour mandat de s'assurer que l'École protège la confidentialité des renseignements personnels qu'elle détient en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Il a également pour mandat de permettre l'accès aux documents publics. Il s'assure de la mise en œuvre, du respect et de la sensibilisation du personnel de l'École concernant les dispositions de la loi, des règlements et des documents administratifs s'y rattachant. Enfin, il s'assure du respect de toute législation relative à la sécurité de l'information, et ce, tout au long du cycle de vie d'un actif informationnel et voit à sensibiliser le personnel de l'École en conséquence.

Les membres de ce comité se sont réunis à deux reprises au cours de l'année 2008-2009. Les principaux sujets traités ont porté sur la vidéosurveillance à l'École, sur l'appréciation des contrôles généraux de l'environnement informatique, sur le schéma de l'architecture des réseaux informatiques (volet sans fil), sur la nouvelle arborescence des répertoires informatiques de l'École et sur le rapport statistique en matière de sécurité de l'informatique.

Enfin, au cours de la dernière année, l'École a reçu et traité 202 demandes d'accès aux documents. Toutes ces demandes ont été acceptées par l'École, certaines en totalité, d'autres en partie seulement.

Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration

LE COMITÉ PERMANENT SUR LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Membres

M[e] Gérald Laprise (représenté par Mélanie Houle)
Secrétaire général et mandataire de la Charte de la langue française pour l'École

Marie-Claude Frève
Adjointe à la directrice des ressources humaines

Sylvain Noury
Responsable du Service des ressources matérielles et des technologies de l'information

Pierre Saint-Antoine (représenté par Andrée Doré)
Directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications

Élaine Tremblay
Linguiste

Ce comité doit s'assurer que la *Politique linguistique* de l'École est appliquée et promue. Il agit également à titre de comité linguistique, lequel a pour mission de traiter des questions linguistiques, de proposer la terminologie normalisée propre aux activités de l'École, de relever les lacunes terminologiques ainsi que les termes et expressions qui font difficulté.

Le Comité permanent sur la politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration s'est réuni trois fois durant l'année. Parmi les activités réalisées par le comité, il y a eu entre autres : la modification des messages d'accueil téléphonique de l'École afin qu'ils soient conformes aux recommandations de l'Office québécois de la langue française (OQLF), la diffusion de capsules linguistiques inspirées de la Banque de dépannage linguistique de l'OQLF de même que la mise en branle de projets linguistiques (création d'un thésaurus, création d'un lexique français-anglais des termes et expressions utilisés dans le domaine policier).

Dans son ensemble, la *Politique linguistique* de l'École est respectée par le personnel. Cette politique est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/pdf/POL-01-01_linguistique.pdf.

Développement durable

La *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013* en vigueur depuis janvier 2008 repose sur trois enjeux fondamentaux : développer la connaissance, promouvoir l'action responsable et favoriser l'engagement. Le premier plan d'action de développement durable de l'École nationale de police du Québec est en cohérence avec ces trois enjeux et détermine six actions pour atteindre ses propres objectifs organisationnels. Elle mise ainsi sur le développement des compétences, mais aussi sur la recherche, l'innovation, les nouvelles technologies, la santé, le développement de notre personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans nos activités.

La liste des activités réalisées au cours de l'exercice se retrouve en page 95 dans l'annexe intitulé *Reddition de compte en matière de développement durable*. De plus, vous avez pu constater dans la section « Les résultats » se retrouvant aux pages 55 à 61, que les actions et cibles qui figurent dans notre planification stratégique à l'égard du développement durable démontrent concrètement notre volonté d'améliorer nos façons de faire pour participer au développement de la société québécoise et être en mesure de répondre aux besoins du présent, sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs.

Le *Plan d'action de développement durable 2008-2011* de l'École nationale de police du Québec est disponible sur le site Internet : http://www.enpq.qc.ca/compub.html.

Les états financiers de l'exercice terminé le 30 juin 2009

Rapport de la direction

Les états financiers de l'École nationale de police du Québec ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus du Canada. Les renseignements financiers contenus dans les autres sections de ce rapport annuel concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

L'École reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de l'École, conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer le conseil d'administration pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel Jean, CMA
Directeur du soutien administratif et technologique

Nicolet, le 4 septembre 2009

Rapport du vérificateur

À l'Assemblée nationale,

J'ai vérifié le bilan de l'École nationale de police du Québec au 30 juin 2009 ainsi que l'état des résultats et de l'avoir de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de l'École. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de l'École au 30 juin 2009, ainsi que des résultats de son exploitation pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chap. V-5.01), je déclare qu'à mon avis, compte tenu de l'application rétroactive des changements apportés par l'adoption des normes comptables du secteur public et expliqués à la note 3, ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Renaud Lachance, CA auditeur

Québec, le 4 septembre 2009

Résultats et avoir

de l'exercice terminé le 30 juin 2009

	2009	2008
PRODUITS		
Contributions des corps de police (note 4)	**10 847 346 $**	10 419 649 $
Subventions du gouvernement du Québec		
Loyer	**6 791 500**	6 987 100
Commandites	**5 000**	11 500
Formation (notes 5)	**8 493 719**	10 152 883
Hébergement (notes 5)	**3 670 669**	4 224 143
Intérêts	**26 350**	64 047
Autres	**1 082 538**	450 286
	30 917 122	32 309 608
CHARGES		
Traitements et avantages sociaux (note 6)	**16 641 351**	16 371 934
Transport et communication	**681 204**	815 658
Services professionnels	**1 595 667**	1 741 351
Entretien et réparations	**329 293**	274 922
Loyer – Société immobilière du Québec	**8 622 867**	9 347 981
Location de matériel et autres	**317 842**	376 489
Fournitures, matériel pédagogique et autres (note 7)	**1 985 277**	2 200 973
Amortissement des immobilisations	**994 878**	1 086 519
	31 168 379	32 215 827
EXCÉDENT (DÉFICIT) DES PRODUITS SUR LES CHARGES	**(251 257)**	93 781
AVOIR AU DÉBUT	**1 132 442**	1 038 661
AVOIR À LA FIN	**881 185 $**	1 132 442 $

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Bilan

au 30 juin 2009

	2009	2008
ACTIF		
À court terme		
Encaisse	2 580 588 $	1 023 176 $
Créances	2 770 497	2 225 080
Contributions des corps de police à recevoir		
Premier versement	1 789 598	7 439 046
Deuxième versement	3 428 811	3 344 719
Loyer payé d'avance – Société immobilière du Québec	6 136 771	4 030 123
Stocks	565 847	537 946
	17 272 107	18 600 090
Immobilisations corporelles (note 8)	2 330 339	2 595 837
	19 602 446 $	21 195 927 $
PASSIF		
À court terme		
Emprunt au Fonds de financement (note 9)	- $	802 655 $
Charges à payer et frais courus		
Salaires	1 074 897	1 057 141
Loyer – Société immobilière du Québec	135 182	547 804
Autres	1 605 902	2 178 094
Provision pour vacances	1 039 901	913 949
Produits reportés (note 10)		
Contributions des corps de police	8 278 569	8 087 823
Subvention du gouvernement du Québec	5 159 775	5 071 575
Autres	444 406	416 646
	17 738 632	19 075 687
À long terme		
Provision pour congés de maladie (note 11)	982 629	987 798
	18 721 261	20 063 485
AVOIR	881 185	1 132 442
	19 602 446 $	21 195 927 $

ENGAGEMENTS (note 12)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Daniel McMahon, FCA
Président du conseil d'administration

ORIGINAL REQUIS ET SIGNÉ

Michel Beaudoin
Directeur général

Notes complémentaires

30 juin 2009

1. CONSTITUTION ET OBJET

L'École nationale de police du Québec (l'École), corporation mandataire du gouvernement constituée par la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1), a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière.

En vertu des lois fédérale et provinciale de l'impôt sur le revenu, l'École n'est pas assujettie aux impôts sur le revenu.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Aux fins de la préparation des états financiers, l'École utilise prioritairement le Manuel de comptabilité de l'Institut canadien des comptables agréés (ICCA) pour le secteur public. L'utilisation de toute autre source de principes comptables généralement reconnus doit être cohérente avec ce dernier.

La préparation des états financiers de l'École par la direction, conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, exige que celle-ci ait recours à des estimations et à des hypothèses. Ces dernières ont une incidence à l'égard de la comptabilisation des actifs et des passifs, de la présentation des actifs et passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que la comptabilisation des produits et des charges au cours de la période visée par les états financiers. Les principaux éléments faisant l'objet d'estimation sont la durée de vie des immobilisations corporelles et la provision pour congés de maladie. Les résultats réels peuvent différer des meilleures prévisions faites par la direction.

L'état des flux de trésorerie de l'École n'est pas présenté, car il n'apporterait pas de renseignements supplémentaires utiles pour la compréhension des mouvements de trésorerie durant l'exercice.

Stocks

Les stocks de fournitures de bureau, de produits alimentaires, de munitions et de vêtements sont évalués selon la méthode du coût spécifique.

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût et elles sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur les périodes suivantes :

Mobilier et équipement	5 et 10 ans
Matériel roulant	5 ans
Améliorations locatives	5 ans
Équipement informatique	3 ans
Logiciel informatique	3 et 5 ans

2. CONVENTIONS COMPTABLES (suite)

Dépréciation des immobilisations corporelles
Lorsque la conjoncture indique qu'une immobilisation corporelle ne contribue plus à la capacité de l'École de fournir des biens et des services, ou que la valeur des avantages économiques futurs qui se rattachent à l'immobilisation corporelle est inférieure à sa valeur comptable nette, le coût de l'immobilisation corporelle est réduit pour refléter sa baisse de valeur. Les moins-values sur immobilisations corporelles sont passées en charges dans l'état des résultats et de l'avoir.

Régimes de retraite
La comptabilité des régimes à cotisations déterminées est appliquée aux régimes interentreprises à prestations déterminées gouvernementaux compte tenu que l'École ne dispose pas de suffisamment d'informations pour appliquer la comptabilité des régimes à prestations déterminées.

Provision pour congés de maladie
Les obligations à long terme découlant des congés de maladie accumulés par les employés sont évaluées sur une base actuarielle au moyen d'une méthode d'estimation simplifiée selon les hypothèses les plus probables déterminées par le gouvernement. Ces hypothèses font l'objet d'une réévaluation annuelle. Le passif et les charges correspondantes qui en résultent sont comptabilisés sur la base du mode d'acquisition de ces avantages sociaux par les employés, c'est-à-dire en fonction de l'accumulation et de l'utilisation des journées de maladie par les employés.

Constatation des produits
Les contributions des corps de police et les subventions du gouvernement du Québec sont constatées à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées.

Les produits provenant de la prestation de services sont constatés lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- Il y a une preuve convaincante de l'existence d'un accord;
- Les services ont été rendus;
- Le prix du service est déterminé ou déterminable;
- Le recouvrement est raisonnablement assuré.

3. MODIFICATIONS DES MÉTHODES COMPTABLES

Depuis le 1er juillet 2008, l'École établit ses états financiers selon le Manuel de comptabilité de l'Institut canadien des comptables agréés (ICCA) pour le secteur public. Auparavant, il utilisait le Manuel de l'ICCA – Comptabilité pour le secteur privé. Les effets de la première application de ces nouvelles normes sont constatés rétroactivement avec retraitement des états financiers comparatifs. Ce changement n'a aucune incidence sur les résultats et l'avoir de l'École.

Les conventions comptables affectées par ce changement de référentiel comptable sont décrites ci-dessous.

Instruments financiers
Aucune norme spécifique quant aux instruments financiers n'existe dans le Manuel de l'ICCA pour le secteur public. Les conventions comptables et l'information auparavant présentées à leur égard ont donc été retirées. Les actifs et les passifs classés à des fins de transactions évalués à la juste valeur sont dorénavant inscrits au coût. Cette modification n'a pas eu d'impact sur la valeur comptable de ces éléments puisque leur juste valeur était équivalente à leur coût.

Dépréciation des immobilisations corporelles
La baisse de valeur des immobilisations corporelles est fondée sur leur capacité de fournir des biens ou services ou sur la valeur des avantages économiques futurs plutôt que sur l'évaluation des flux monétaires futurs non actualisés que procurera l'immobilisation corporelle.

4. CONTRIBUTION DES CORPS DE POLICE

L'article 43 de la Loi sur la police (L.R.Q., c. P-13.1) prévoit que l'École reçoit annuellement un financement équivalent à un pourcentage maximal de 1 % de la masse salariale des corps de police de la province de Québec, à l'exception des corps de police autochtone, selon des modalités déterminées par le gouvernement. Selon les modalités et les déclarations des masses salariales des corps de police, les totaux des contributions ont été calculés comme suit :

	2009	2008
Contribution de l'année civile 2005 (10 298 277 $) pour 9 mois	- $	7 723 708 $
Contribution de l'année civile 2006 (10 783 764 $) pour 3 mois	-	2 695 941
Contribution de l'année civile 2006 (10 783 764 $) pour 9 mois	8 087 823	-
Contribution de l'année civile 2007 (11 038 092 $) pour 3 mois	2 759 523	-
	10 847 346 $	10 419 649 $

5. HÉBERGEMENT ET FORMATION

	Formation		Hébergement	
	2009	2008	2009	2008
Formation aux aspirants policiers	2 857 257 $	3 800 367 $	1 490 328 $	1 579 181 $
Formation aux policiers	3 227 127	2 826 045	759 268	731 575
Formation aux autochtones	701 654	700 311	272 721	285 485
Formation sur mesure	1 175 321	2 084 306	302 289	799 506
Centre d'appréciation du personnel de la police	532 360	741 854	80 611	41 273
Autres	-	-	815 452	787 123
	8 493 719 $	10 152 883 $	3 670 669 $	4 224 143 $

6. TRAITEMENTS ET AVANTAGES SOCIAUX

	2009	2008
Policiers – Sûreté du Québec	581 947 $	599 839 $
Policiers municipaux	1 372 254	1 675 485
Formateurs et conférenciers	382 565	440 276
Autres employés	14 304 585	13 656 334
	16 641 351 $	16 371 934 $

7. FOURNITURES, MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE ET AUTRES

	2009	2008
Matériel pédagogique	997 189 $	1 129 390 $
Produits alimentaires et fournitures d'hébergement	758 948	748 138
Papeterie, fournitures et articles de bureau	165 970	173 456
Mobilier et équipement	63 170	149 989
	1 985 277 $	2 200 973 $

8. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2009			2008
	Coût	Amortissement cumulé	Net	Net
Mobilier et équipement	3 930 093 $	2 975 737 $	954 356 $	1 088 969
Matériel roulant	1 498 371	974 761	523 610	508 616
Améliorations locatives	897 744	696 908	200 836	278 386
Équipement informatique	1 301 175	942 202	358 973	332 508
Logiciel informatique	1 590 522	1 297 957	292 565	387 358
	9 217 905 $	6 887 565 $	2 330 340 $	2 595 837 $

Les acquisitions d'immobilisations corporelles de l'exercice s'élèvent à 729 379 $ (2008 : 975 300 $). Les dispositions d'immobilisations corporelles de l'exercice ont généré des gains sur disposition de 9 810 $ (2008 : 27 515 $), aucune perte nette (2008 : 3 470 $) et des produits de disposition de 9 810 $ (2008 : 38 023 $).

9. EMPRUNTS À COURT TERME

L'École est autorisée jusqu'au 30 juin 2012 à contracter, auprès d'institutions financières ou auprès du Fonds de financement du gouvernement du Québec, des emprunts à court terme ou à utiliser une marge de crédit jusqu'à concurrence d'un montant total de 5 000 000 $.

Une convention de marge de crédit avec le Fonds de financement du gouvernement du Québec prévoit l'utilisation d'un taux d'intérêt quotidien équivalent au taux des acceptations bancaires à un mois majoré de 0,3 %. Au 30 juin 2009, l'École n'avait contracté aucun emprunt à court terme.

De plus, l'École détient une marge de crédit de 300 000 $ auprès d'une institution financière qui prévoit l'utilisation du taux préférentiel. Au 30 juin 2009, l'École n'avait contracté aucun emprunt à cet égard.

10. PRODUITS REPORTÉS

Les produits reportés relatifs aux contributions des corps de police représentent la portion de la contribution totale qui sera gagnée au cours de l'exercice subséquent.

Le produit reporté relatif à la subvention représente le montant reçu du gouvernement du Québec afin de financer la dépense de loyer de l'École pour l'exercice subséquent.

Les autres produits reportés sont principalement constitués des produits d'hébergement perçus d'avance au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie.

11. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS

Régimes de retraite

Les membres du personnel de l'École participent au Régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS), au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec (RRMSQ) ou au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Ces régimes interentreprises sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

11. AVANTAGES SOCIAUX FUTURS (suite)

Les cotisations de l'École imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 702 396 $ (2008 : 637 334 $) et elles comprennent les cotisations d'employeur pour les membres de son personnel libéré par la Sûreté du Québec et qui contribuent au RRMSQ. Les obligations de l'École envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

Provision pour congés de maladie
L'École dispose d'un programme d'accumulation des congés de maladie. Ce programme donne lieu à des obligations à long terme dont les coûts sont assumés en totalité par l'École.

Le programme d'accumulation des congés de maladie permet à des employés d'accumuler les journées non utilisées des congés de maladie auxquelles ils ont droit annuellement et de se les faire monnayer à 50 % en cas de cessation d'emploi, de départ à la retraite ou de décès, et cela jusqu'à concurrence d'un montant représentant l'équivalent de 66 jours. Les employés peuvent également faire le choix d'utiliser ces journées accumulées comme journées d'absence pleinement rémunérées dans un contexte de départ en préretraite. Actuellement, ce programme ne fait pas l'objet d'une capitalisation pour en pourvoir le paiement.

L'École a modifié au cours de l'exercice sa méthode d'évaluation des obligations relatives aux congés de maladie accumulés. Ces obligations sont dorénavant évaluées selon une méthode actuarielle qui tient compte de la répartition des prestations constituées. Ce changement d'estimation comptable a eu pour effet de diminuer de 48 683 $ la valeur de l'obligation au 30 juin 2009. L'effet de ce changement a été comptabilisé prospectivement aux résultats de l'exercice

Les obligations du programme d'accumulation des congés de maladie augmentent au fur et à mesure que les employés rendent des services à l'École. La valeur de cette obligation est établie à l'aide d'une méthode qui répartit le coût de ce programme sur la durée de la carrière active des employés.

Évaluations et estimations subséquentes
Le programme d'accumulation des congés de maladie fait l'objet d'une actualisation sur la base notamment des estimations et des hypothèses économiques à long terme suivantes au 30 juin 2009 :

Taux d'indexation	3,25 %
Taux d'actualisation	5,42 %
Durée résiduelle moyenne d'activités des salariés actifs	14 ans

	2009	2008
Solde au début	987 798 $	948 571 $
Charge de l'exercice	275 633	293 761
Prestations versées au cours de l'exercice	(280 802)	(254 534)
Solde à la fin	982 629 $	987 798 $

Provision pour vacances
Aucun calcul d'actualisation concernant la provision pour vacances n'est jugé nécessaire, puisque l'École estime que les vacances accumulées seront prises dans l'exercice suivant.

12. ENGAGEMENTS

L'École s'est engagée en vertu d'une convention d'emphytéose avec la Société immobilière du Québec échéant en 2028 pour la location d'immeubles et par divers contrats échéant jusqu'en 2013 pour la location de biens et de services.

La charge de l'exercice pour la location de l'immeuble est de 8 622 867 $ (2008 : 9 347 981 $), celle pour la location de biens et de services reliées à ces engagements est de 409 464 $ (2008 : 385 951 $). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

Années	Immeubles	Biens et services
2010	8 182 361 $	384 124 $
2011	8 182 361	93 311
2012	8 182 361	41 386
2013	8 182 361	17 328
2014	8 182 361	—
2015 et subséquemment	117 153 054	—
	158 064 859 $	536 150 $

13. OPÉRATIONS ENTRE APPARENTÉS

	2009	2008
Produits		
Contributions des corps de police	4 115 862 $	3 838 185 $
Formation	2 643 370	3 124 917
Hébergement	948 401	1 420 150
Créances et contributions des corps de police	736 220 $	5 087 276 $

En plus des opérations entre apparentés identifiées ci-dessus et celles déjà divulguées dans les états financiers avec des entités sous contrôle commun et comptabilisées à la valeur d'échange, l'École est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. L'École n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

Les statistiques

Statistiques sommaires des activités de formation 2008-2009

Tableau 14 Formations offertes	2008-2009 Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés
Formations initiales					
Patrouille-gendarmerie					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	9	Sans objet	652	282 968	622
Équivalence au PFIPG	Sans objet	Sans objet	11	99	Sans objet
Enquête policière					
Programme de formation initiale en enquête policière – Parcours planifié	Sans objet	30	808	47 489	201
Programme de formation initiale en enquête policière – Parcours régulier	Sans objet	33	835	45 422	
Gestion policière					
Programme de formation initiale en gestion policière – Premier niveau (supervision)	Sans objet	21	207	11 070	8
Total partiel – Formation initiale	**9**	**84**	**2 513**	**387 048**	**831**
Perfectionnement professionnel					
Patrouille-gendarmerie (inclut la formation donnée par le réseau de monteurs)					
Formation en pédagogie	Sans objet	24	153	6 490	Sans objet
Activités du patrouilleur et sécurité routière	Sans objet	696	2 821	68 224	Sans objet
Appareil de mesure du taux d'alcool	Sans objet	123	769	12 579	Sans objet
Intervention tactique et intervention physique	Sans objet	57	416	15 797	Sans objet
Enquête policière	Sans objet	24	313	24 024	Sans objet
Gestion policière	Sans objet	12	157	3 150	Sans objet
Total partiel – Perfectionnement professionnel	Sans objet	**936**	**4 629**	**130 264**	Sans objet
Formation sur mesure					
Formation des Premières Nations					
Programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie	2	Sans objet	14	6 076	14
Programme de formation des constables spéciaux	1	Sans objet	16	6 720	16
Équivalence au PFIPG	Sans objet	Sans objet	4	36	Sans objet
Perfectionnement professionnel	Sans objet	54	292	7 507	Sans objet
Certificat en gestion des organisations (gestion policière)	Sans objet	5	91	4 095	Sans objet
Autres clientèles					
Programme de formation initiale des constables spéciaux d'Hydro-Québec	0	Sans objet	0	0	0
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers	0	Sans objet	0	0	0
Programme de formation initiale des contrôleurs routiers en entreprise	0	Sans objet	0	0	0
Perfectionnement professionnel	Sans objet	Sans objet	826	22 562	Sans objet
Total partiel – Formation sur mesure	**3**	**59**	**1 243**	**46 996**	**30**
Total général des formations offertes à l'École	**12**	**1 079**	**8 385**	**564 308**	**861**

♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦ ♦

Pour démontrer l'intérêt des policiers envers la professionnalisation de la fonction policière, nous avons extrait du tableau précédent les données relatives aux cours de niveau universitaire qu'ils ont suivis pendant l'exercice pour vous les présenter distinctement dans le tableau suivant

Tableau 15 Fréquentation des cours universitaires	Nombre de cohortes (progr. continu)	Nombre de cours	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-personnes	Nombre de diplômés
Baccalauréat en sécurité publique (697 admissions en 2008-2009)					
Cours du baccalauréat en sécurité publique	Sans objet	84	1 850	103 981	2
Reconnaissance d'acquis	Sans objet	Sans objet	70	Sans objet	Sans objet
Cours de perfectionnement professionnel de niveau universitaire	Sans objet	6	114	12 240	Sans objet
Microprogramme de premier cycle en intervention policière incluant les autorisations d'études hors établissement	Sans objet	Sans objet	254	11 430	Sans objet
Total de la formation universitaire	Sans objet	**90**	**2 288**	**127 651**	2

NOTE – Attention En ce qui a trait aux cours de niveau universitaire, il ne faut pas comparer le nombre de diplômés au nombre d'inscriptions L'École nationale de police du Québec délivre des diplômes uniquement dans le cadre de ses programmes de formation initiale en enquête et en gestion policière (18 crédits chacun), lesquels sont inclus dans le baccalauréat en sécurité publique (90 crédits)

Participation des clientèles

TABLEAU 16 – Statistiques en lien avec la clientèle des corps de police du Québec

Formations offertes	2008-2009		2007-2008		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
Formation initiale							
Patrouille-gendarmerie	**652**	**282 968**	718	311 612	↓	28 644	9,2 % ❶
Enquête policière	**1 643**	**92 911**	1 371	73 909	↑	19 002	25,7 % ❷
Gestion policière	**207**	**11 070**	195	11 580	↓	510	4,4 %
Perfectionnement professionnel							
Patrouille-gendarmerie	**4 006**	**96 600**	4 142	98 094	↓	1 494	1,5 %
Enquête policière	**313**	**24 024**	503	33 732	↓	9 708	28,8 % ❸
Gestion policière	**157**	**3 150**	265	5 288	↓	2 138	40,4 % ❹
Formation en pédagogie	**153**	**6 490**	123	5 520	↑	970	17,6 % ❺

❶ Écart négatif en raison de l'Opération Plus 72 qui a été réalisée au cours de l'exercice précédent

❷ Écart positif puisque tous les futurs enquêteurs doivent maintenant suivre et réussir le programme de formation initiale en enquête policière

❸ et ❹ Écart négatif relié à une diminution des besoins de la clientèle

❺ Écart positif en raison, entre autres, de la formation du nouveau personnel formateur de l'École

TABLEAU 17 – Statistiques en lien avec la clientèle des Premières Nations

Formations offertes	2008-2009		2007-2008		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
Formation initiale							
Patrouille-gendarmerie	**14**	**6 076**	11	4 774	↑	1 302	27,3 % ❶
Constables spéciaux	**16**	**6 720**	32	13 440	↓	6 720	50 % ❷
Perfectionnement professionnel							
Patrouille-gendarmerie	**240**	**6 267**	278	5 864	↑	403	6,9 %
Enquête policière	**35**	**656**	11	602	↑	54	9 %
Gestion policière	**92**	**4 191**	64	3 040	↑	1 151	38 % ❸
Formation en pédagogie	**16**	**488**	11	440	↑	48	11 % ❹

❶ à ❹ Écarts reliés aux cycles d'embauche des corps de police autochtones, à leurs besoins de formation ainsi qu'à l'arrivée à échéance de plusieurs ententes tripartites

TABLEAU 18 – Statistiques en lien avec les autres clientèles

Formations offertes	2008-2009		2007-2008		Écart selon le nombre d'heures-pers.		
	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.	Nombre d'inscriptions	Nombre d'heures-pers.			
Formation initiale							
Constables spéciaux d'Hydro-Québec	0	0	29	14 123	↓	14 123	100 % ❶
Contrôleurs routiers de la SAAQ	0	0	29	19 082	↓	19 082	100 % ❶
Contrôleurs routiers de la SAAQ en entreprise	0	0	30	4 200	↓	4 200	100 % ❶
Perfectionnement professionnel							
Patrouille (inclut formation en pédagogie)	569	14 752	1 321	36 689	↓	21 937	60 % ❶
Enquête	237	6 400	107	4 555	↑	1 845	41 %
Gestion	20	1 410	52	2 000	↓	590	30 %

❶ Écart en lien avec la fin d'un contrat avec un client

Statistiques diverses

Tableau 19 Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité des contenus et des services de formation Secteurs d'activité	2008-2009	2007-2008	2006-2007
Formation initiale en patrouille-gendarmerie	94 %	98 %	94 %
Formation initiale en enquête policière	89 %	87 %	77 %
Formation initiale en gestion policière	86 %	90 %	90 %
Perfectionnement professionnel	95 %	96 %	95 %
Formation initiale en patrouille-gendarmerie autochtone	90 %	99 %	99 %
Formation des constables spéciaux	92 %	87 %	89 %
Perfectionnement professionnel autochtone	96 %	97 %	95 %

Tableau 20 Planification prévue au calendrier des cours — Modifications apportées	2008-2009			2007-2008	2006-2007
	Nombre de cours				
	Perfect. prof.	Initiale enquête	Initiale gestion	Total des cours (tout domaine confondu)	Total des cours (tout domaine confondu)
Cours prévus	153	55	14	219	ND
Cours annulés	55	8	13	75	82
Cours reportés	13	13	8	21	28
Cours ajoutés	133	19	10	143	88
Nombre total de cours offerts*	216	61	7	287	ND

*Il est à noter que le nombre total de cours offerts ne peut être calculé à partir des données présentées dans ce tableau puisqu'il peut arriver qu'un cours soit ajouté, reporté à quelques reprises, pour finalement être annulé.

Tableau 21 Visibilité de l'École	2008-2009	2007-2008	2006-2007
	Quantité	Quantité	Quantité
Reportages médias et entrevues	171	82	175
Visiteurs à l'École	11 000	12 200	11 535

Tableau 22 Relations nationales et internationales Activités	2008-2009	2007-2008	2006-2007
	Quantité	Quantité	Quantité
Mission au Canada	3	0	1
Missions à l'étranger	7	7	3
Délégations étrangères accueillies	3*	14	10
Formation de policiers étrangers	1	2	2

*L'École a accueilli en 2008 le Congrès international FRANCOPOL auquel quelque 200 participants en provenance de 13 pays ont participé. À cette occasion, l'École a organisé des visites particulières et des rencontres touristiques afin de leur faire connaître les particularités du Québec. Ceci explique la diminution du nombre de délégations étrangères accueillies.

Tableau 23 Aspirants policiers diplômés possédant une promesse d'embauche au dernier jour du stage	Nombre d'aspirants policiers admis au PFIPG*	Nombre de promesses d'embauche au dernier jour du stage		Pourcentage
85e cohorte	73	11 juillet 2008	48	33 %
86e cohorte	72	19 septembre 2008	25	17,4 %
88e cohorte	72	24 octobre 2008	5	3,4 %
89e cohorte	72	28 novembre 2008	6	4 %
90e cohorte	72	16 janvier 2009	5	3,4 %
91e cohorte	73	20 février 2009	8	6 %
92e cohorte	73	27 mars 2009	15	10,4 %
93e cohorte	73	1er mai 2009	15	10,4 %
94e cohorte	72	5 juin 2009	17	12 %
TOTAL	652		144	100 %

Il est à noter que la 87e cohorte ne figure pas dans ce tableau puisqu'il s'agit d'une cohorte autochtone.

* Une cohorte compte habituellement 72 aspirants policiers. Certains événements peuvent toutefois entraîner une légère variation de ce nombre. Exemple : Lorsqu'un aspirant policier n'a pas pu terminer son stage en raison d'une blessure, une place lui est réservée sur une cohorte ultérieure ou lorsqu'un aspirant policier abandonne le programme au tout début du stage, la place qu'il occupait peut être cédée à un aspirant policier supplémentaire, etc.

Tableau 24 Échanges d'expertise Statistiques sur les colloques, congrès, séminaires, conférences et publications	2008-2009 Quantité	2007-2008 Quantité	2006-2007 Quantité
Activités organisées par l'École			
Colloques, congrès, conférences et séminaires organisés par l'École	3	1	0
Dîners-causeries	1	0	3
Activités auxquelles l'École a participé			
Participation en tant qu'auditeur à des colloques, congrès, conférences et séminaires	93	66	63
Participation en tant que conférencier à des colloques, congrès, conférences et séminaires	8	4	5
Publications			
Publications scientifiques	1	0	1

Tableau 25 Services offerts par le Centre d'appréciation du personnel de la police (CAPP)	2008-2009 Quantité	2007-2008 Quantité	2006-2007 Quantité
Examens de connaissances (PRQ)	468	539	421
Appréciation par simulation (APS)	340	484	234
Tests psychométriques	126	271	124
Entrevues structurées	34	54	97
Évaluation de potentiel de gestion (nouveau service offert depuis juillet 2006)	87	16	274

Tableau 26
Services aux collectivités
Statistiques sur les colloques ou congrès

	2008-2009			2007-2008			2006-2007		
	Quant.	Nombre de jours	Visiteurs	Quant	Nombre de jours	Visiteurs	Quant	Nombre de jours	Visiteurs
Colloques ou congrès tenus à l'École, mais organisés par des organisations gouvernementales ou des organismes sans but lucratif	30	42	4 260	25	44	3 871	43	65	7 060

Tableau 27
Plaintes et recours administratifs

	2008-2009		2007-2008		2006-2007	
	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées	Demandes reçues	Demandes traitées et réglées
Plaintes	4	4	11	11	3	3
Recours administratifs pour contester une décision prise par l'École en vertu d'un de ses règlements ou d'une de ses directives	8	8	3	3	6	6

Hébergement

L'hébergement des 648 aspirants policiers du programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie a résulté en une baisse de 8,4 % par rapport à l'exercice précédent. La différence s'explique par la cohorte supplémentaire de 72 aspirants policiers du SPVM formée en 2007-2008. Durant leur stage de 15 semaines, les aspirants policiers sont hébergés dans des dortoirs qui totalisent 218 lits.

L'École nationale de police du Québec dispose également de 233 chambres pour loger ses autres clientèles. Au cours de l'année 2008-2009, le Service de l'hôtellerie a géré, pour cette catégorie, 37 603 journées d'hébergement comparativement à 43 955 lors de l'exercice précédent, soit une diminution de 15,5 %, et ce, en lien avec la diminution des clientèles de formation sur mesure au cours de l'exercice.

L'ensemble des activités d'hébergement (chambres et dortoirs) a totalisé 83 025 journées d'hébergement comparativement à 93 568 en 2007-2008, ce qui représente une diminution globale de 11,3 %.

Tableau 28 Hébergement en lien avec les secteurs de formation	2008-2009 Nombre de journées d'hébergement	2007-2008 Nombre de journées d'hébergement	2006-2007 Nombre de journées d'hébergement
Formation initiale en patrouille-gendarmerie (aspirants policiers)	**45 422**	49 613	45 727
Formation initiale en enquête et en gestion, perfectionnement professionnel policier (policiers)	**17 801**	17 554	16 255
Activités et formation sur mesure (autres clientèles)	**19 802**	26 401	20 659
Total	**83 025**	93 568	82 641

Les annexes

Liste des comités en lien avec la mission

Comites externes
Comité-conseil du Comité interministériel de concertation en matière de violence conjugale et de crimes à caractère sexuel
Comité de concertation en matière de capacité de conduite affaiblie (MSP)
Comité de concertation sur la formation des futures policières et des futurs policiers
Comité consultatif de FRANCOPOL Canada
Comité de programme (Baccalauréat en sécurité publique)
Comité de suivi Nocturne (MSP)
Comité d'harmonisation de la formation policière
Comité d'harmonisation des niveaux de services policiers du ministère de la Sécurité publique
Comité d'harmonisation en sécurité routière (collèges)
Comité d'harmonisation portant sur la conduite automobile
Comité interministériel en matière d'agression sexuelle
Comité permanent en sécurité routière de l'ADPQ
Comité permanent sur les poursuites policières
Comité scientifique 4e Colloque international en entrevue d'enquête
Comité scientifique sur la maltraitance
Comité sur la capacité de conduite affaiblie (MJQ)
Comité sur la reconstitution de scène de collision
Comité sur l'avenir des services policiers autochtones
Comité sur l'étude du Centre canadien de recherches policières sur le delirium agité
Comité sur les orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle
Comité sur les pratiques policières
Comité sur les radiocommunications
Comité technique sur la patrouille nautique (pratiques policières)
Conseil sectoriel de la police
Conseil sectoriel issu du milieu policier sur le profilage racial (MSP)
Conseil sur les services policiers du Québec
Human Resources Steering Committee
Sous-comité consultatif permanent en emploi de la force
Sous-comité sur la capacité de conduite affaiblie par les drogues
Sous-comité sur la limitation des appareils d'analyse d'alcool et du regroupement des coordonnateurs provinciaux du programme national d'évaluation et de classification de drogues
Sous-comité sur la révision du Règlement sur les appareils de détection d'alcool
State and Provincial Police Academy Directors (SPPADS)
Table des directeurs de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Table des partenaires du Centre d'expertise en agressions sexuelles Marie-Vincent (CEASMV)
Table québécoise de la sécurité routière
Table régionale de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ) – Région 1
Groupes de travail
Groupe de liaison police (APSAM)
Groupe de travail sur la capacité de conduite affaiblie et les distractions au volant (TQSR)
Groupe de travail sur la formation, la requalification et le maintien des compétences du technicien qualifié en alcootest
Groupe de travail sur les limites de vitesse sur le réseau routier municipal
Groupe de travail Sûreté du Québec – Direction du développement et de la formation/École nationale de police du Québec
Groupe de travail sur les interventions dynamiques planifiées
Conseils d'administration
Conseil d'administration de l'Association des directeurs de police du Québec (ADPQ)
Conseil d'administration du réseau INTERSECTION
Conseil d'administration du Centre d'intervention en violence et abus sexuels (CIVAS, Montérégie)

Associations
Association canadienne des chefs de police
Association canadienne des professionnels en sécurité routière (ACPSR)
Association des chefs de police des Premières Nations du Québec – *Association of First Nations Chiefs of Police of Quebec*
Association québécoise Plaidoyer-victimes (AQPV)
Association des praticiens en éthique du Canada
Association du Québec pour l'intégration sociale (AQIS)
International Association of Chiefs of Police
Regroupement des intervenants en matière d'agressions sexuelles (RIMAS)
Société de criminologie du Québec

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics de l'École nationale de police du Québec

Loi sur la police
(L.R.Q., c. P-13.1, a.25)

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Dans le présent code, on entend par

a) **Administrateurs publics :** Tous les membres du conseil d'administration de l'École ainsi que le directeur général et, s'il y a lieu, les directeurs généraux adjoints

b) **Conflit d'intérêts :** Toute situation réelle, apparente ou potentielle qui est objectivement de nature à compromettre l'indépendance et l'impartialité nécessaire à l'exercice de sa fonction, ou à l'occasion de laquelle l'administrateur public utilise ou cherche à utiliser les attributs de sa fonction pour en retirer un avantage indu ou pour procurer un tel avantage indu à une tierce personne

c) **Conflit d'intérêts indirect :** Cas où un administrateur public peut tirer un avantage quelconque par ricochet Cette notion inclut également l'apparence de conflit

d) **École :** École nationale de police du Québec

e) **Intérêt personnel :** Intérêt auquel l'administrateur public a partie liée, soit par des liens de parenté, d'amitié, d'affaires ou autres

f) **Lien de parenté :** Lien qui existe entre un administrateur public et l'une ou l'autre des personnes suivantes conjoint ou conjointe, fils, fille, père, mère, beau-frère, belle-sœur, beau-père, belle-mère, gendre, bru, petit-fils, petite-fille, neveu, nièce

2. Les membres du conseil d'administration de l'École doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (Décret 824-98, 17 juin 1998, Loi sur le ministère du Conseil exécutif, L R Q , c M-30)

3. Le présent code a pour objet de préserver et de renforcer le lien de confiance des citoyens dans l'intégrité et l'impartialité de l'administration publique, de favoriser la transparence au sein de l'École et de responsabiliser ses administrateurs publics

4. Le présent code établit les principes d'éthique et les règles de déontologie de l'École

Les principes d'éthique tiennent compte de la mission de l'École, des valeurs qui sous-tendent son action de ses principes généraux de gestion

L'École a pour mission, en tant que lieu privilégié de réflexion et d'intégration des activités relatives à la formation policière, d'assurer la pertinence, la qualité et la cohérence de cette dernière

Les règles de déontologie portent sur les devoirs et les obligations des administrateurs publics elles les explicitent et les illustrent de façon indicative Elles traitent notamment

1° des mesures de prévention, notamment des règles relatives à la déclaration des intérêts détenus par les administrateurs publics,

2° de l'identification de situations de conflit d'intérêts,

3° des devoirs et obligations des administrateurs publics même après qu'ils ont cessé d'exercer leurs fonctions

5. Les personnes déjà régies, le cas échéant, par des normes d'éthique ou de déontologie en vertu de la Loi sur la fonction publique (L R Q , c F-3 1 1) sont de plus soumises au présent code lorsqu'elles occupent des fonctions d'administrateurs publics

SECTION II
DEVOIRS ET OBLIGATIONS EN REGARD DES PRINCIPES D'ÉTHIQUE ET DES RÈGLES GÉNÉRALES DE DÉONTOLOGIE

6. Le président du conseil d'administration doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les administrateurs publics de l'École

§1. Dispositions générales

7. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens

Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité

8. L'administrateur public est tenu, dans l'exercice de ses fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, ainsi que ceux établis dans le présent code En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent

Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions

L'administrateur public qui, à la demande d'un organisme ou d'une entreprise du gouvernement, exerce des fonctions d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise, ou en est membre, est tenu aux mêmes obligations

Au moment de son entrée en fonction, l'administrateur public atteste par écrit qu'il a pris connaissance du présent code et qu'il se déclare lié par ses dispositions

§2. Discrétion, indépendance et réserve

9. L'administrateur public est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité

10. L'administrateur public doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes

11. Le président du conseil d'administration, le directeur général et l'administrateur public à temps plein doivent faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques

§3. Conflit d'intérêts

12. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions

Il doit dénoncer à l'École tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre l'École, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur Sous réserve de l'article 9, l'administrateur public nommé ou désigné dans un autre organisme ou entreprise doit aussi faire cette dénonciation à l'autorité qui l'a nommé ou désigné

13. L'administrateur public à temps plein ne peut, sous peine de révocation, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit son intérêt personnel et celui de l'École Toutefois cette révocation n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence

Tout autre administrateur public qui a un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'École doit, sous peine de révocation, dénoncer par écrit cet intérêt au président du conseil d'administration et, le cas échéant, s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans lequel il a cet intérêt Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher un administrateur public de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de l'organisme ou de l'entreprise par lesquelles il serait aussi visé

14. L'administrateur public ne doit pas confondre les biens de l'École avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers

15. L'administrateur public ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions

Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un administrateur public représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier de le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si le conseil d'administration exige le respect de la confidentialité

§4. Exclusivité des fonctions

16. L'administrateur public à temps plein doitexercer ses fonctions de façon exclusive sauf si l'autorité qui l'a nommé ou désigné le nomme ou le désigne aussi à d'autres fonctions Il peut, toutefois, avec le consentement du président du conseil d'administration, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif

Le président du conseil d'administration peut pareillement être autorisé par le secrétaire général du Conseil exécutif

§5. Donation, cadeau, faveur ou autre semblable avantage

17. L'administrateur public ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste et qu'à la condition qu'ils aient été offerts à l'occasion d'un évènement auquel il a participé

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État

18. L'administrateur public ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers

19. L'administrateur public doit, dans la prise de ses décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi

§6. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions

20. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de l'École

21. L'administrateur public qui a cessé d'exercer ses fonctions ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'École, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'École est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public

Les administrateurs publics de l'École ne peuvent traiter avec l'administrateur public visé au paragraphe précédent dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions

§7. Charge publique élective et activités politiques

22. L'administrateur public à temps plein, leprésident du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui a l'intention de présenter sa candidature à une charge publique élective doit en informer le secrétaire général du Conseil exécutif

23. Le président du conseil d'administration ou le directeur général de l'École qui veut se porter candidat à une charge publique élective doit se démettre de ses fonctions

24. L'administrateur public à temps plein qui veut se porter candidat à la charge de député à l'Assemblée nationale, de député à la Chambre des communes du Canada ou à une autre charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps plein doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature

25. L'administrateur public à temps plein quiveut se porter candidat à une charge publique élective dont l'exercice sera probablement à temps partiel, mais dont la candidature sera susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, doit demander et a droit à un congé non rémunéré à compter du jour où il annonce sa candidature

26. L'administrateur public à temps plein qui obtient un congé sans rémunération conformément à l'article 24 ou à l'article 25 a le droit de reprendre ses fonctions au plus tard le 30e jour qui suit la date de clôture des mises en candidature, s'il n'est pas candidat, ou, s'il est candidat, au plus tard le 30e jour qui suit la date à laquelle une autre personne est proclamée élue

27. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée déterminée, qui est élu à une charge publique à temps plein et qui accepte son élection, doit se démettre immédiatement de ses fonctions d'administrateur public

Celui qui est élu à une charge publique dont l'exercice est à temps partiel doit, si cette charge est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve, se démettre de ses fonctions d'administrateur public

28. L'administrateur public à temps plein dont le mandat est à durée indéterminée et qui est élu à une charge publique a droit à un congé non rémunéré pour la durée de son premier mandat électif

§8. Rémunération, allocation et indemnité de départ

29. L'administrateur public n'a droit, pour l'exercice de ses fonctions, qu'à la seule rémunération reliée à celles-ci Cette rémunération ne peut comprendre, même en partie, des avantages pécuniaires tels ceux établis notamment par des mécanismes d'intéressement basés sur la variation de la valeur des actions ou sur la participation au capital-actions de l'entreprise

30. L'administrateur public révoqué pour une cause juste et suffisante ne peut recevoir d'allocation ni d'indemnité de départ

31. L'administrateur public qui a quitté ses fonctions, qui a reçu ou qui reçoit une allocation ou une indemnité de départ et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période

    Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement

32. Quiconque a reçu ou reçoit une allocation ou une indemnité de départ du secteur public et reçoit un traitement à titre d'administrateur public pendant la période correspondant à cette allocation ou indemnité doit rembourser la partie de l'allocation ou de l'indemnité couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période

    Toutefois, si le traitement qu'il reçoit à titre d'administrateur public est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation ou l'indemnité que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation ou de l'indemnité qui excède son nouveau traitement

33. L'administrateur public à temps plein qui a cessé d'exercer ses fonctions, qui a bénéficié de mesures dites de départ assisté et qui, dans les deux ans qui suivent son départ, accepte une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public doit rembourser la somme correspondant à la valeur des mesures dont il a bénéficié jusqu'à concurrence du montant de la rémunération reçue, du fait de ce retour, durant cette période de deux ans

34. L'exercice à temps partiel d'activités didactiques par un administrateur public n'est pas visé par les articles 31 à 33

35. Pour l'application des articles 31 à 33 « secteur public » s'entend des organismes, des établissements et des entreprises visés par l'annexe du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics

SECTION III
PROCESSUS DISCIPLINAIRE

§1. *Autorité compétente*

36. Aux fins de la présente section, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le président du conseil d'administration ou un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement ou un ministre qui est en cause

    Le président du conseil d'administration est l'autorité compétente pour agir à l'égard de tout autre administrateur public

§2. *Procédure*

37. L'autorité compétente fait part à l'administrateur public des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet

§3. *Situation d'urgence et cas présumé de faute grave*

38. L'administrateur public à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave

§4. *Sanction*

39. Sur conclusion que l'administrateur public a contrevenu à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction

    Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 36, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation d'un administrateur public nommé ou désigné par le gouvernement, celle-ci ne peut être imposée que par ce dernier, dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération l'administrateur public pour une période d'au plus trente jours

40. La sanction qui peut être imposée à l'administrateur public est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois mois ou la révocation

41. Toute sanction imposée à un administrateur public, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée

SECTION IV
DISPOSITIONS FINALES

42. Le présent code entre en vigueur lors de son adoption

Note Ce code d'éthique et de déontologie a été adopté par le conseil d'administration de l'École nationale de police du Québec le 4 octobre 2006 Il est également disponible sur le site Web de l'École http //www enpq qc ca Par ailleurs, aucun cas en matière d'éthique et de déontologie n'est survenu au cours de l'année 2008-2009

REDDITION DE COMPTE EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

1. Renseignements généraux

L'École a fait sien l'important projet de société dont s'est doté le Québec par l'adoption de la *Loi sur le développement durable* en avril 2006. Nous avons d'ailleurs intégré ce grand défi dans les axes d'intervention de notre planification stratégique. La formation contribue à la qualité de vie des citoyens. Cela est aussi vrai en ce qui a trait à la formation de ces femmes et hommes qui acceptent de s'investir pour le mieux-être et la sécurité de leurs concitoyens, nos policières, policiers et tous les acteurs de la sécurité publique. Le plan d'action de développement durable 2008-2011 de l'École nationale de police du Québec mise donc sur le développement des compétences, mais aussi sur la recherche, l'innovation, les nouvelles technologies, la santé, le développement de notre personnel ainsi que sur une préoccupation environnementale dans nos activités.

2. Activités réalisées au cours de l'exercice

Objectif gouvernemental : Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable et favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière et l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre		
Objectif organisationnel : **Même que l'objectif gouvernemental**		
	Gestes 2008-2009	**Suivis**
Action 1 Mettre en œuvre des activités contribuant à la réalisation du *Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'Administration publique*	1) Prendre part à des activités de sensibilisation 3) Prendre part à des activités de formation	1) Débuté 3) Débuté
Cibles et indicateurs Indicateur : Taux du personnel sensibilisé à la démarche de développement durable Cible : 80 % d'ici 2011	4,7 %	
Résultats de l'année	Les membres du personnel sensibilisés à la démarche de développement durable proviennent principalement de l'équipe multisectorielle ayant contribué à l'élaboration du premier plan d'action de développement durable de l'École. La sensibilisation s'est effectuée tout au long des travaux de l'équipe ayant mené à la publication du plan d'action. De plus, tous les éléments de contenu ont été rassemblés en vue de tenir un événement thématique dédié au développement durable pour l'ensemble du personnel au cours du prochain exercice.	
Cibles et indicateurs Indicateur : Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières Cible : 50 % d'ici 2013[1]	40 %	
Résultats de l'année	Au total, six membres du personnel de l'École ont participé à six activités de formation offertes par le Bureau de coordination de développement durable et ses partenaires. Le calcul du taux de personnel ayant acquis une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en compte dans leurs activités régulières est basé sur le nombre actuel de personnes sensibilisées à la démarche de développement durable, soit quinze membres du personnel.	

[1] La cible excède la période du plan d'action de développement durable de l'École car les activités de formation offertes par le Bureau de coordination de développement durable s'étalent sur toute la période couverte par la *Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013*

Objectif gouvernemental : Soutenir la recherche et les nouvelles pratiques et technologies contribuant au développement durable et en maximiser les retombées au Québec		
Objectif organisationnel : Valoriser les initiatives contribuant au développement durable et en maximiser les retombées dans les activités de formation ainsi que dans les pratiques de gestion		
	Gestes 2008-2009	**Suivis**
Action 2 Soutenir les nouvelles pratiques contribuant au développement durable et leur appropriation par les clientèles en formation	5) Intégrer au programme de formation initiale en patrouille-gendarmerie de nouvelles approches en intervention policière	5) Débuté
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre d'initiatives intégrées au sein des programmes de formation Cible : 2 initiatives d'ici 2011	1 initiative intégrée	
Résultats de l'année	Les gestes prévus pour cette action sont planifiés à partir de 2009-2010, toutefois l'implication dans le programme *PARL (*Programme d'activités régionales et locales) de la SQ de Nicolet a été devancée et est effective depuis la 94e cohorte. Cela se traduit par trois sorties policières pour les aspirants policiers avec des assignations réelles de la SQ de Nicolet dans le cadre de ce programme.	
	Gestes 2008-2009	**Suivis**
Action 3 Intégrer les notions de développement durable dans les activités de l'École	6) Prendre en compte les principes de développement durable dans les processus décisionnels et les activités de l'École	6) Complété
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre d'initiatives réalisées Cible : 1 projet d'ici 2009	1 projet réalisé	
Résultats de l'année	Le projet intitulé « *Mise en œuvre de la Loi sur le développement durable* » s'est échelonné sur deux années financières et a été complété à 100 %.	

Objectif gouvernemental : Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement		
Objectif organisationnel : **Maintenir et améliorer la santé du personnel afin d'offrir des services de qualité et contribuer efficacement à la réalisation de la mission de l'École**		
	Gestes 2008-2009	**Suivis**
Action 4 Poursuivre et améliorer la diffusion d'information et l'offre de services favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie du personnel et des clientèles	7) Encourager le personnel à maintenir et améliorer leur état de santé 8) Réduire les risques de lésions professionnelles 9) Favoriser un milieu de travail sain et de qualité	7) Débuté 8) Rien à signaler 9) Rien à signaler
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre de jours d'absence du personnel pour cause de maladie et accidents du travail Cible : Réduction de 5 % d'ici 2011	Réduction globale de 52 % des absences du personnel régulier en 2008-2009.	
Résultats de l'année	La gestion des dossiers d'absence des employés est désormais effectuée par l'infirmière qui fait un suivi hebdomadaire. Massages sur chaise pour le personnel : Tenue de trois journées offertes aux employés avec mesure permettant aux employés de prendre leur pause au moment du rendez-vous.	

Objectif gouvernemental : Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux		
Objectif organisationnel : **Appliquer les mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisition écoresponsable**		
	Gestes 2008-2009	**Suivis**
Action 5 Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable	11) Réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés pour se rendre au travail 12) Adopter des directives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre des employés dans le cadre de leur travail 13) Déployer un système de récupération multimatières (papier/carton, plastique, verre, métal) 14) Mettre en place de mesures de sensibilisation visant la réduction à la source ou le réemploi 15) Participer à au moins une activité de formation aux produits écoresponsables 16) Intégrer des dispositions environnementales ou écoresponsables à nos achats 18) Réduire la consommation de papier et de carton 20) Promouvoir l'utilisation des installations de visioconférence 21) Évaluer la possibilité d'intégration de logiciels libres dans le parc informatique sans compromettre la sécurité informatique 22) Évaluer l'intégration de clients-légers (TS) sur le réseau informatique	11) Débuté 12) Complété 13) Complété 14) Débuté 15) Complété 16) Complété 18) Débuté 20) Débuté 21) Débuté 22) Complété
Cibles et indicateurs Indicateur : Adoption d'un cadre de gestion environnementale Cible : Juin 2011	0 % Prévu dans le plan d'action de développement durable à partir de 2009-2010.	
Résultats de l'année	Participation en mai 2009 à la formation sur l'élaboration d'un cadre de gestion environnementale du Bureau de coordination de développement durable.	
Cibles et indicateurs Indicateur : Contribution à l'atteinte des objectifs environnementaux nationaux Cible : Mettre en place 100 % des gestes identifiés	84,4 %	
Résultats de l'année	Conception d'une page Web sur le covoiturage pour l'intranet de l'École. Cette page sera mise en ligne au cours du prochain exercice. Valorisation accrue de l'utilisation de visioconférence dans le cadre de rencontres de diverses natures. Afin d'en faciliter l'utilisation, entente avec WebEx en juin 2009. Quatre bacs de récupération multimatières installés à des endroits stratégiques. Renouvellement du contrat de récupération du papier et carton par Récupération Mauricie. Récupération du plastique et du verre par la compagnie Tersol. Acquisition en cours de deux autres bacs de récupération multimatières. Les verres en styromousse ne sont plus utilisés au service alimentaire et les bouteilles d'eau ont été remplacées par des pichets d'eau pour toutes les rencontres de 20 personnes et moins.	
Cibles et indicateurs Indicateur : Contribution à l'adoption de pratiques d'acquisition écoresponsables Cible : Mettre en place 100 % des gestes identifiés d'ici juin 2011	100 %	
Résultats de l'année	Participation du personnel responsable des achats en février 2009 à la formation sur les acquisitions écoresponsables offerte par le Forum des gestionnaires en ressources matérielles du gouvernement du Québec, en collaboration avec le Bureau de coordination de développement durable. Respect des normes en matière d'aquisition de papier à 100 % recyclés contenant au moins 30 % de fibres post-consommation et en matière d'acquisition de micro-ordinateurs répondant aux critères EPEAT.	

Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre de gestes en lien avec les 3RV-E (réduire, réemployer, recycler, valoriser, éliminer) Cible : Mettre en place au moins 80 % des gestes identifiés d'ici 2011	33,3 %
Résultats de l'année	Pour 2008-2009, seulement une activité était planifiée, soit l'étude sur l'implantation d'un réseau sans-fil visant la réduction de consommation de papier pour les aspirants policiers. Elle a été réalisée à 100 % et une réduction de 60 % du papier a été constaté. L'élimination des talons de paie papier était prévue en 2009-2010 et a été devancée et réalisée à 100 % en 2008-2009.
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre d'initiatives en lien avec le matériel et les équipements policiers Cible : 1 initiative d'ici 2010	0 % Prévu dans le plan d'action de développement durable pour 2009-2010.
Résultats de l'année	Aucun résultat significatif à spécifier.
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre de gestes en TIC Cible : 50 % des gestes identifiés d'ici 2011	50 %
Résultats de l'année	Intégration d'un logiciel de collaboration, soit le logiciel Fuse Talk. Évaluation de l'intégration de clients-légers (TS) sur le réseau informatique : Réalisation d'un projet pilote avec les instructeurs de l'École en 2008-2009.

Objectif gouvernemental : Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux sur des projets intégrés de développement durable		
Objectif organisationnel : **Intensifier la coopération avec les partenaires nationaux et internationaux**		
	Gestes 2008-2009	**Suivis**
Action 6 Soutenir les activités visant le partage des savoirs policiers de la communauté internationale francophone.	23) S'impliquer activement dans le réseau policier international francophone	23) Débuté
Cibles et indicateurs Indicateur : Nombre d'activités visant le partage d'expertises Cible : 80 % des activités ciblées d'ici 2011	100 %	
Résultats de l'année	Implication de premier ordre de l'École dans la création de FRANCOPOL, le réseau international francophone de formation policière. À titre de membre fondateur, l'École a tenu à Nicolet en septembre 2008 le premier Congrès international de FRANCOPOL regroupant quelque 200 participants de 13 pays. Le directeur du Bureau des affaires institutionnelles et des communications de l'École, M. Pierre Saint-Antoine, est membre du Comité de direction et du Bureau international de FRANCOPOL à titre de trésorier. Visant le développement organisationnel de FRANCOPOL, M. Saint-Antoine a participé plusieurs rencontres : ✓ Février 2009 : Réunion du Bureau international à la direction de la Sûreté publique de Monaco ✓ Avril 2009 : Réunion sur le déploiement de la plate-forme en ligne CFIS au sein des organisations policières et écoles canadiennes à Nicolet ✓ Juin 2009 : Signature de l'entente pour les modalités bancaires du réseau FRANCOPOL à Paris ✓ Juin 2009 : Réunion à Paris portant sur le partage documentaire pour le respect de la propriété intellectuelle dans le cadre du Carrefour FRANCOPOL de l'information et du savoir (CFIS) ✓ Juin 2009 : Réunion par visioconférence du Comité de direction et du Bureau international de FRANCOPOL	

Si requis, s'il vous plaît imprimer sur du papier 100 % fait de fibres recyclées après consommation

Imprimé sur du Reproflex 3 de Cascades recyclé à 100 % contenant 30 % de fibres post-industrielles, certifié EcoLogo, fabriqué à partir d'énergie biogaz, FSC Recyclé et procédé sans chlore

FORMATION

350, rue Marguerite-D'Youville
Nicolet (Québec) J3T 1X4

www.enpq.qc.ca

École nationale de police
Québec